



KAISA LUOMA

[illegible]

TYÖVOIMAN MÄÄRÄLLINEN JA LAADULLINEN TARVE KIRJASTOALALLA 2008-2010

KAISA LUOMA

Helsingin yliopiston kirjasto
Helsinki

ISBN 978-952-10-7049-5

Kustantaja: Helsingin yliopiston kirjasto, Helsinki 2011

Taitto: Jussi Omaheimo

Kuvat: Kaisa Luoma

Helsingin yliopiston kirjasto

PL 53

00014 HELSINGIN YLIOPISTO

<http://www.helsinki.fi/kirjasto/julkaisut>

Työvoiman määrällinen ja laadullinen tarve kirjastoalalla

Tämä selvitys on tehty kirjasto- ja informaatioalan valtakunnallisen koulutustyöryhmän toimeksiannosta 2010 - 2011. Koulutustyöryhmään on kuulunut edustajia eri kirjastosektoreilta sekä alan oppilaitoksista.

Selvityksen ensimmäinen osa kartoittaa alustavasti joitakin kirjastoalan koulutuksen ja työvoimatarpeiden kohtaamisen kannalta keskeisimpiä tekijöitä: suoritettujen kirjastoalan tutkintojen määriä eri koulutusasteilla, työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen keskinäistä suhdetta, toteutunutta eläköitymistä ja tulevaisuuden eläköitymisennusteita. Tietoja on kerätty useista eri lähteistä, mm. alan oppilaitoksista, työ- ja elinkeinoministeriöltä, Tilastokeskuksen ja kirjastojen avoimista tilastoista sekä Kuntien eläkevakuutuksen ja Valtiokonttorin rekistereistä.

Selvityksen toinen osa analysoi sitä, millaista osaamista kirjastoissa tällä hetkellä tarvitaan. Aineistona käytetään kirjastot.fi-portaalissa vuosina 2008 - 2010 julkaistuja työpaikkailmoituksia.

Selvityksen aihepiiri on laaja. Tässä yhteydessä pyritäänkin ensisijaisesti vain paikallistamaan sellaisia avoimeksi jääviä kysymyksiä ja kiinnostavia aineistoja, joiden perusteellisempi tarkastelu saattaisi olla hyödyllistä. Kyseessä on siis eräänlainen esiselvitys, jonka tarkoituksena on tarjota inspiraatiota myöhemmille selvityshankkeille.

Kaisa Luoma

Tiivistelmä

Työvoiman määrällinen ja laadullinen tarve kirjastoalalla 2008-2010 -selvitys on tehty kirjastoalan valtakunnallisen koulutustyöryhmän toimeksiannosta 2010 - 2011. Koulutustyöryhmään on kuulunut edustajia eri kirjastosektoreilta sekä alan oppilaitoksista.

Selvityksen ensimmäinen osa kartoittaa työvoiman määrällistä tarvetta. Siinä tarkastellaan joitakin kirjastoalan koulutuksen ja työvoimatarpeiden kohtaamisen kannalta keskeisimpiä tekijöitä: suoritettujen kirjastoalan tutkintojen määriä eri koulutusasteilla, työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen keskinäistä suhdetta, toteutunutta eläköitymistä ja tulevaisuuden eläköitymisen nusteita. Tietoja on kerätty useista eri lähteistä. Vakinaisen virka- tai työsuhteisen kokopäivätyön lisäksi selvityksessä on pyritty mahdollisuuksien mukaan huomioimaan myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet, erilaiset harjoittelut ja vuokratyö.

Selvityksen toinen osa analysoi sitä, millaista osaamista kirjastoissa tällä hetkellä tarvitaan. Aineistona käytetään kirjastot.fi -portaalissa vuosina 2008 - 2010 julkaistuja työpaikkailmoituksia.

Aineiston perusteella kirjastoalan työntekijöihin kohdistetaan monenlaisia toiveita ja vaatimuksia, jotka liittyvät niin aiempaan työkokemukseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuin varsinaiseen osaamiseenkin. Eri osaamisalueet painottuvat ilmoituksissa sen mukaan, millaista koulutusta tehtävään vaaditaan ja mille kirjastosektorille työ sijoittuu.

Julkisen sektorin työvoimatarve on sidoksissa viime kädessä poliittisiin päätöksiin. Suurten ikäluokkien eläköityminen ei automaattisesti luo kirjastoalalle työpaikkoja eikä odotetusta työvoimapulasta selvityksen perusteella näy merkkejä. Kirjastoasetuksen määrittämät kelpoisuusvaatimukset säätelevät henkilöstörakennetta ja henkilöstön osaamisen tasoa yleisissä kirjastoissa. Näiden vaatimusten täyttäminen kunnissa kuitenkin ontuu. Henkilöstösäästöihin liittyvät vaatimukset kuullaan herkemmin.

Selvityksen aihepiiri on laaja. Niinpä siinä on ensisijaisesti pyritty paikallistamaan sellaisia avoimeksi jääviä kysymyksiä ja kiinnostavia aineistoja, joiden perusteellinen tarkastelu laajemmassa lisäselvityksessä olisi hyödyllistä. Erityisesti kaivattaisiin laadullista tutkimusta kirjastoissa tehdyn "epätyypillisen" työn sisällöistä ja tekijöistä sekä rekrytointiprosessien tosiasiallisesta kulusta.

Abstrakt

Utredningen om kvantitativt och kvalitativt arbetskraftsbehov inom biblioteksbranschen 2008 - 2010 har gjorts på uppdrag av den nationella utbildningsgruppen 2010-2011. Representanter från olika bibliotekssektorer och skolor inom branschen har deltagit i utbildningsgruppen.

Utredningens första del kartlägger det kvantitativa arbetskraftsbehovet. Den undersöker några av de mest centrala faktorerna för att utbildning inom biblioteksbranschen och arbetskraftsbehovet skall mötas: avlagda examina på olika utbildningsnivåer, relationen mellan lediga arbetsplatser och arbetslösa arbetssökande, realiserad samt prognostiserad pensionsavgång. Informationen har tagits från flera olika källor. Utöver ordinarie, heltids tjänste- och arbetsförhållande har i mån av möjlighet också deltids och tidsbestämda arbetsförhållanden, olika slags praktikplatser och inhyrd arbetskraft beaktats.

Utrednings andra del analyserar hur stort kunskapsbehovet nu är i biblioteken. Som material används arbetsplatsannonser som publicerats i kirjastot.fi-portalen under åren 2008 - 2010.

På basen av materialet riktas mot en arbetssökande inom biblioteksbranschen mångahanda förhoppningar och krav, som har att göra också med tidigare arbetserfarenhet och personliga egenskaper utöver egentligt kunskapsbehov. Olika kompetensområden betonas i annonserna beroende på vad för utbildning som krävs och inom vilken bibliotekssektor arbetet skall utföras.

Inom den offentliga sektorn är arbetskraftsbehovet i sista hand beroende av politiska beslut. Att de stora årskullarna går i pension skapar inte automatiskt arbetsplatser inom biblioteksbranschen och enligt utredningen finns det inga tecken på den förväntade arbetskraftsbristen. Biblioteksförordningens kompetenskrav reglerar personalstrukturen och personalens kompetensnivå i de offentliga biblioteken. Kraven kan dock inte alltid uppfyllas i kommunerna. Kraven på inbesparingar inom personalkostnaderna får ofta företräde.

Utredningens ämnesområde är brett. Därför har den primärt strävat till att finna öppna frågor och intressant material, vars vidare granskning i en mer omfattande tilläggsutredning skulle vara nyttigt. Speciellt skulle det behövas en utredning om innehållet i och utförarna av "atypiskt" biblioteksarbete samt om rekryteringsprocessens verkliga förlopp.

Sisällysluettelo

Työvoiman määrällinen ja laadullinen tarve kirjastoalalla	1
Tiivistelmä	2
Abstrakt	2
KOULUTUS.....	6
Kirjastoalan tutkinnot ja oppilaitokset Suomessa.....	6
Pätevyysvaatimuksista.....	6
Valmistuneiden määriä	7
Ammatillinen koulutus ja ammattikorkeakoulut	7
Ammattikorkeakoulut.....	8
Yliopistot.....	9
Tulevaisuudensuunnitelmia.....	13
TYÖLLISYYSTILANNE.....	15
TEM:n työnvälitystilaston luonteesta tutkimusaineistona.....	15
Kirjastoalan avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat	16
Ajallinen kehitys	18
Avointen työpaikkojen ja työttömyyden alueellinen jakautuminen	20
Työttömien sukupuoli- ja ikäjakauma.....	24
Kirjastoihin työvoimapolitiittisin toimenpitein ohjatut	27
Epävarmuustekijöitä ja jatkotutkimuskysymyksiä	28
Hakuammatin määräytyminen.....	28
Ei-työttömät työnhakijat	29
Prekarisoituvat työmarkkinat	30
Rekrytointikäytännöt.....	32
ELÄKÖITYMINEN	34
Eläköitymisvauhti viime vuosina.....	34
Odotettavissa olevaan eläköitymiseen vaikuttavia tekijöitä	35
Kirjastojen omia ennusteita	37
TYÖVOIMAN MÄÄRÄLLINEN KYSYNTÄ JA TARJONTA	40
Rakenteelliset muutokset	40
Opetushallituksen ja TEM:n "ennusteet"	43
Kirjastoissa tehdyn työn määrällinen kehitys.....	45
Jatkotutkimustarpeita	48
MILLAISTA OSAAMISTA KIRJASTOISSA TARVITAAN?	51
Aineistosta.....	51
Millaisista työpaikoista ilmoitettiin	52

Ammattinimikkeistä	53
HAKIJALLE SUUNNATUT TOIVEET JA VAATIMUKSET	55
Muodollinen hakukelpoisuus ja koulutustaustaa koskevat toiveet	55
Kirjastoammatillisen koulutuksen merkitys	55
Muut hakijoiden koulutusta koskevat vaatimukset ja toiveet	59
Muut muodolliset kriteerit	61
Vaadittu koulutustaso ammattinimikkeittäin	62
Työkokemus	63
Kokemus kirjastotyöstä	64
Muu työkokemus	65
Voiko kokemusta hankkia muualla kuin palkkatyössä?	66
Muita rajanvetoja	67
Kokemusvaatimusten ongelmia	67
Tiedot, taidot, osaaminen ja asiantuntemus	68
Alakohtaiset asiantuntemukset	69
Kirjastoammatillinen ydinosaaminen	70
Tietotekniset taidot	73
Viestintä ja kielitaito	76
Muita taitoja	76
Persoonallisuus, asennoituminen ja kiinnostukset	78
Henkilöön sidoksissa olevat kyvyt, ominaisuudet ja elämänsenteet	79
Pitämiset ja kiinnostukset	80
Luokittelukriteereistä ja -ongelmista	81
Mitä ovat vuorovaikutustaidot?	83
Miten vakavasti luonteenpiirreluetellot tulisi ottaa?	84
OSAAMISVAATIMUSTEN VERTAILUA	86
Kirjastoalan ydintehtävät	86
Yliopistokoulutusta edellyttävät tehtävät	86
Alempaa korkeakoulututkintoa edellyttävät tehtävät	90
Ammatillista tutkintoa edellyttävät tehtävät	93
Yleisten ja tieteellisten kirjastojen eroja	95
Reuna-alueiden tehtäviä	97
A) Yleisten kirjastojen vaikeasti täytettävät tehtävät	98
B) Tehtävät tieteellisissä kirjastoissa	98
C) IT-asiantuntemusta edellyttävät tehtävät	100
Miksei koulutusta vaadita?	102

Tulosten yhteenvetoa teemoittain	103
Kielitaitovaatimuksista	103
Opettaminen ja yleisten kirjastojen sosiaaliset tehtävät	105
Tiedonhaku, aineistojen kuvailu ja kokoelmatyö	107
Tietotekniset taidot	108
Esimieskokemus ja kirjastonjohtajuus	110
Juridinen osaaminen – tarpeetontako?	110
MITÄ TULOKSET KERTOVAT JA MITÄ VIELÄ PITÄISI SELVITTÄÄ	111
Työnjako ja tehtäväkuvat	114
Asiakaspalvelu ja tehtävien profilointi yleisissä kirjastoissa	116
Kirjastopolitiikka ja työvoiman kysynnän laadulliset vaihtelut	117
Tulevaisuudennäkymiä	120
Lähteitä	122
LIITE 1: TEHTÄVÄNIMIKKEET	124
LIITE 2a: TYÖKOKEMUS	126
LIITE 2b: TIEDOT, TAIDOT, OSAAMINEN JA ASiantuntemus	129
LIITE 2c: Persoonallisuus, asenteet ja kiinnostukset	141

KOULUTUS

Kirjastoalan tutkinnot ja oppilaitokset Suomessa

Yliopisto-opetusta informaatiotutkimuksen alalla annetaan Oulun yliopistossa, Tampereen yliopistossa ja Åbo Akademiassa. ÅA:ssa oppiaineen nimi on tietohallinto, informationsförvaltning.

Kirjasto- ja tietopalvelualaa voi myös opiskella kolmessa ammattikorkeakoulussa: Oulun seudun ammattikorkeakoulussa, Seinäjoen ammattikorkeakoulussa ja Turun ammattikorkeakoulussa. Ammattikorkeakoulusta valmistutaan kirjasto- ja tietopalvelualan tradenomiksi.

Ammatillisessa koulutuksessa, johon voi hakea suoraan peruskoulusta tai lukiosta, voi suorittaa liiketalouden perustutkinnon (merkonomi) informaatio- ja kirjastopalvelujen koulutusohjelmassa. Toinen alan ammatillinen tutkinto on Tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto (tilastoissa tutkinnon nimi on 31.12.2008 saakka Informaatio- ja kirjastopalveluiden ammattitutkinto.) Ammatillista koulutusta kirjastoalalle annetaan tai on viime vuosina annettu esimerkiksi Heinolassa, Helsingissä, Keravalla, Lahdessa, Porvoossa, Seinäjoella ja Valkeakoskella.

Täydellinen ja melko ajantasainen luettelo kirjastoammatillista koulutusta antavista korkeakouluista ja oppilaitoksista löytyy esimerkiksi Kirsti Kekin raportista "Kelpoisuusvaatimukset ja henkilöstön rekrytointi: yleiset kirjastot", Liite 2. Siinä on myös tietoa kirjastoalan tutkintonimikkeistä.

Pätevyysvaatimuksista

Laki asettaa kunnan yleisten kirjastojen työntekijöille selkeitä kelpoisuusvaatimuksia. Alan ominaispiirre on, että nämä pätevyys ehdot eivät liity mihinkään tiettyyn virkanimikkeeseen – ei ole olemassa yhtäältä "kirjastonhoitajaksi" pätevöittävää koulutusta toisaalta "kirjastovirkailijaksi" pätevöittävää koulutusta. Kirjastoasetus asettaa tällaisia tehtäväkohtaisia kelpoisuusvaatimuksia ainoastaan johtotehtäviin valittaville: kunnan kirjastotoimesta tai jostakin kirjaston toimipisteestä vastaaville. Muutoin vaatimukset koskevat kunnan koko kirjastolaitosta, eivät yksittäistä tointa tai virkaa. Oleellista ei siis ole, miten virat /toimet on nimetty, kunhan niiden haltijoiden joukossa on tietty määrä tietyllä tavoin koulutettuja henkilöitä.

Kirjastoasetuksessa vaatimukset on muotoiltu seuraavasti:

4 § Kelpoisuusvaatimukset

Kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 70 prosentilla tulee olla:

1) yliopistossa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot;

2) ammattikorkeakoulussa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot;

3) ammatillinen perustutkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot; taikka

4) tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto.

- Kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 45 prosentilla tulee olla 1 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettu koulutus.

- Kunnan kirjastolaitosta taikka yhtä tai useampaa toimipistettä johtavalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot.

Valtioneuvoston asetus kirjastoasetuksen 4 §:n muuttamisesta tuli voimaan 1.1.2010.

Koulutetun henkilöstön osuutta koskevat vaatimukset tulee täyttää kuuden vuoden siirtymäajan kuluessa.¹

Lakisääteiset kelpoisuusvaatimukset koskevat vain kunnallista kirjastolaitosta. Silti melko yleistä on, että muillakin kirjastosektoreilla edellytetään tai toivotaan työntekijöiltä kirjastoammatillista pätevyyttä.

Valmistuneiden määriä

Ammatillinen koulutus ja ammattikorkeakoulut

Ammatillisen koulutuksen osalta Opetushallitus on kerännyt alan tutkinnon suorittaneista suhteellisen kattavat tilastot WERA-raportointipalveluunsa. Näihin tietoihin sisältyy niin opetussuunnitelmaperusteinen koulutus, näyttötutkinnot kuin oppisopimuskoulutuskin.

Vuosina 2004 - 2008 liiketalouden perustutkinnon informaatio- ja kirjastopalveluiden koulutusohjelmassa suoritti yhteensä 316 henkilöä. Opetussuunnitelmaperusteisesta koulutuksesta valmistui näistä 228 (72,2%) , näyttötutkintona 52 (16,1%) ja oppisopimuksena 137 (11,7%). (Aivan kaikki oppilaitokset eivät ole ilmoittaneet tutkinnon suorittaneiden koulutusohjelmia, joten niiden joukossa voi olla myös kirjasto- ja informaatiopalveluiden koulutusohjelman suorittaneita)

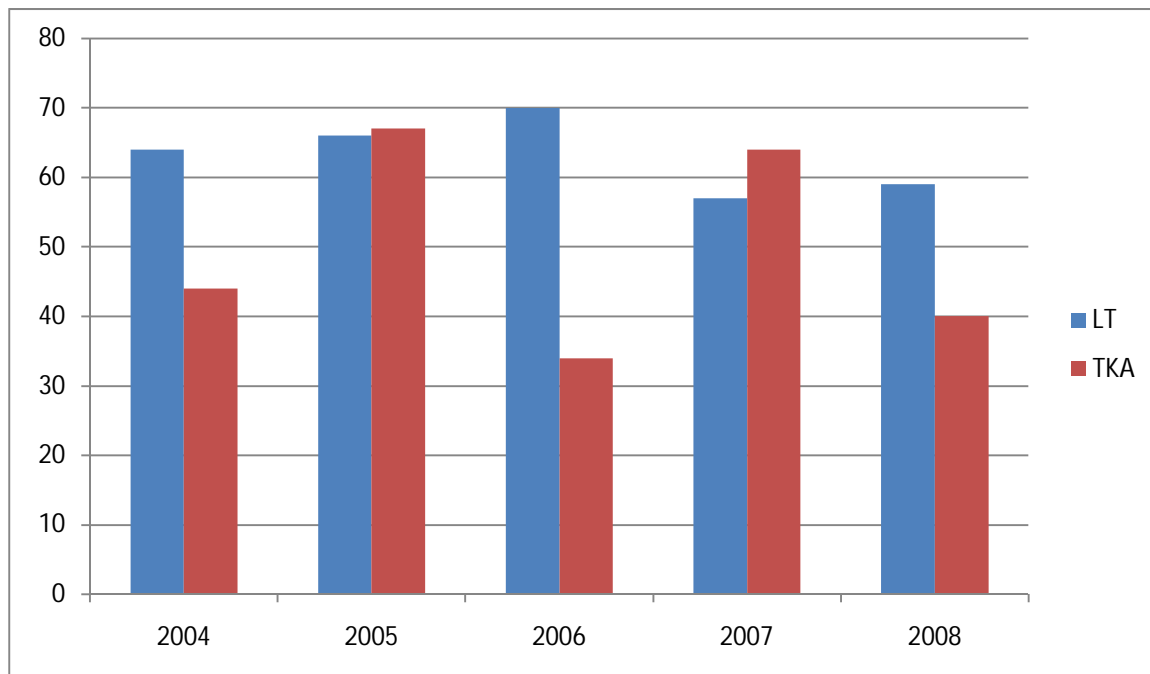
Toisen ammatittasoisien tutkinnon, Tieto- ja kirjastopalveluiden ammattitutkinnon suoritti aikavälillä 2004 - 2008 yhteensä 249 henkilöä. Tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto järjestetään näyttötutkintona.

¹ Pätevyysvaatimusten tulkinnasta ja peruskäsitteistä ks. Kekki 2010. Tarkemmin muutoksen sisällöstä: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/kirjastoalan_koulutus/liitteet/1998_ja_2009_asetus_4.pdf.

Alla olevassa kaaviossa näkyvät tarkastelujaksolla vuosittain suoritettut ammatilliset tutkinnot.

LTP = Liiketalouden perustutkinto, koulutusohjelma

TKA = Tieto- ja kirjastopalveluiden ammattitutkinto



Ammatillisen koulutuksen osalta vuoden 2009 tietoja ei ollut WERA:sta saatavilla vielä lokakuussa 2010. Yhteensä aikavälillä suoritettiin 565 kirjastoalan tutkintoa eli keskimäärin 113 tutkintoa vuodessa.

Ammattikorkeakoulut

Suoritettavat ammattikorkeakoulututkinnot löytyvät Opetus- ja kulttuuriministeriön AMK-KOTA-tietokannasta. Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon (tradenomi) kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelmasta suoritti 2004 - 2009 yhteensä 297 henkilöä. Kirjastoalan tradenomitutkinnot jakautuivat seuraavasti:

2004	27
2005	45
2006	66
2007	63
2008	43
2009	53

Ammattikorkeakouluissa annetaan myös kirjastoalalle pätevöittävää täydennyskoulutusta. Kirjasto- ja tietopalvelun ammatilliset erikoistumisopinnot (60 op) Oulun seudun ammattikorkeakoulussa on tarkoitettu kirjastoalan täydennyskoulutukseksi alalla jo oleville tai alalle pyrkiville, jotka ovat suorittaneet jonkin ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon perusopetuksen jälkeen. Vuosina 2004 - 2010 erikoistumisopinnot on suorittanut 53 opiskelijaa.

Turun ammattikorkeakoulun täydennyskoulutusohjelmissa on vuosina 2004 - 2010 pätevöitynyt kirjastoalalle yhteensä 83 henkilöä. Heistä 52 suoritti kirjasto- ja tietopalvelun erikoistumisopinnot, loput 31 osallistui muuntokoulutukseen merkonomista tradenomiksi.

Yhteensä ammattikorkeakouluissa kirjastoalan pätevyyden saavuttaneita on ollut noin 72/vuosi aikavälillä 2004 – 2010.

Yliopistot

Eri yliopistot noudattavat valmistuneiden ja opintosuoritusten määrää seuratessaan hyvin erilaisia tilastointitapoja. Monelta osin niiden keräämät tiedot ovat tutkimuskysymyksen (alan pätevyyden saavuttaneiden määrän selvittäminen) kannalta puutteellisia.

Ilmeisin, joskaan ei merkittävin, yliopistollisen koulutuksen kautta kirjastoalalle pätevöityneiden ryhmä ovat ne, jotka ovat suorittaneet yliopistossa ylempään korkeakoulututkinnon pääaineenaan informaatiotutkimus. Selvästi eniten ylempiä korkeakoulututkintoja pääaineena informaatiotutkimus on viime vuosina suoritettu Tampereen yliopistossa. Alla on esitetty Tampereen ja Oulun yliopistojen luvut:

Vuosi	Tampere	Oulu
2004	26	13
2005	25	18
2006	29	14
2007	18	6
2008	71	15
2009	23	5
yht.	192	71

Åbo Akademiassa tutkintojen määrä on selkeästi pienempi: vuosina 2004 - 2010 (v. 2010 lokakuuhun saakka) informaatiotutkimus pääaineena on suoritettu 17 ylempää korkeakoulututkintoa.

Pääaineenaan informaatiotutkimusta opiskelleet ylemmän korkeakoulututkinnon perustutkinto-opiskelijoina suorittaneet muodostavat kuitenkin vain pienen osa kaikista niistä, jotka ovat suorittaneet pätevyyteen vaadittavat opinnot. Yksi ryhmä ovat informaatiotutkimusta pääaineena lukeneet alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet. Yliopistot ovat tilastoineet myös alempia korkeakoulututkintoja: Tampereella alemman tutkinnon informaatiotutkimus pääaineenaan on tarkastelujaksolla suorittanut 122 henkilöä, Oulussa 39. Yliopistoissa suoritettujen alempien tutkintojen tilastointiin - ja erityisesti näiden tietojen käytännöllisen merkityksen tulkintaan - liittyy kuitenkin ongelmia ja epäselvyyksiä. Sen jälkeen kun kandidaatintutkinto on ollut pakollinen välivaihe myös niille, jotka tosiasiallisesti jatkavat opintojaan saman tien maisterintutkintoon asti, alempien tutkintojen määrä on lisääntynyt. Kaikki ylemmän tutkintoon jatkavat tilastoituvat tavallaan kahteen kertaan valmistuneiksi. Vaikka tämä otettaisiin huomioon niiden opiskelijoiden osalta, jotka jo ovat ehtineet tehdä molemmat tutkinnot tarkastelujakson aikana² tilastot antavat virheellisen vaikutelman alempien (ts. ammattikorkeakoulutasoiseen tutkintoon vertautuvan pätevyyden takaavien) tutkintojen suosiosta. Moni alemman tutkinnon suorittaneista kuitenkin todellisuudessa jossain vaiheessa jatkaa opintojaan, vaikka tekisikin välissä useammankin vuoden jotain muuta.

Saavutettavan pätevyyden kannalta relevantti yliopistollisten tutkintojen välinen ero on tutkinnon laajuus, ei se, onko informaatiotutkimus ollut pääaineena vai ei. Informaatiotutkimusta sivuaineena lukenut maisteri voi hakea virkoja, joita informaatiotutkimusta pääaineena opiskellut kandidaatti ei voi hakea. Jotta voisi laskea kummallakin tavalla pätevien määrän tarkasti, pitäisi jokaisen sivuainekokonaisuuden kohdalla tietää, tuleeko se ylemmän vai alemman tutkinnon osaksi. Tällaisia tietoja ei missään kolmesta yliopistossa tilastoida - eikä tämä ehkä olisi mielekästäkään, ottaen huomioon, että alempi tutkinto tosiaankin on useimmille vain välivaihe eivätkä he ikinä tule hakemaan töitä ko. tutkinnolla.

Seuraavaksi tarkimpaan tulokseen alalle varmuudella pätevöityneiden määrästä päästään laskemalla erikseen nimenomaan korkeakoulututkintojen osina suoritettut opintokokonaisuudet riippumatta siitä, ovatko nämä kandidaatin vai maisterin tutkintoon sisältyviä opintoja ja onko suoritettu pää- tai sivuaineena). Tampereen yliopistossa tietoa on kerättykin juuri näin. Informaatiotutkimusta (tai "informaatiotutkimus ja interaktiivinen media" -ainetta kuten sen nykyinen nimi kuuluu) on ollut yli 35ov/60op kaikkiaan 396 vuosina 2004 - 2010 Tampereen yliopistosta valmistuneessa tutkinnossa. Muina vuosina kirjastoalan pätevyyteen oikeuttavien vuosittaisten tutkintojen määrä on vaihdellut välillä 38 - 47, mutta vuoden 2008 valmistumispiikki ulottui myös informaatiotutkimuksen sivuaineopiskelijoihin (126 kirjastoalan pätevää). Myös vuonna 2010 valmistuneita oli poikkeuksellisen paljon - jo marraskuun alussa 64 valmistunutta.

Åbo Akademista tilastoja sivuaineopiskelijoista ei valitettavasti ollut saatavilla. Koska informaatiotutkimus on vapaa oppiaine kaikille ÅA:n tutkinto-opiskelijoille, opinto-oikeutta ei rekisteröidä sivuaineopiskelijoille erikseen. ÅA:sta kerrottiin, että ainoa keino asian selvittämiseksi olisi käydä läpi kaikkien opiskelijoiden todistukset eri tiedekunnista ja

² Näin Tampereen yliopiston tietojen osalta onkin tehty: kukin henkilö esiintyy luvuissa vain kerran. Jos esimerkiksi kandidaatin tutkinto on vuodelta 2007 ja maisterin tutkinto vuodelta 2009, henkilö esiintyy vain vuoden 2009 luvussa, vaikka molemmissa tutkinnoissa olisi informaatiotutkimusta yli 35 viikkoa/60 pistettä.

katsoa, kuinka moni on suorittanut tutkinnossaan sivuaineen infotutkimuksessa eli saanut loppumerkinnän.

TÄYDENNYSKOULUTUS

Yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten antama täydennyskoulutus on ollut perustutkinto-opiskelijoiden lisäksi toinen väylä, jonka kautta informaatiotutkimuksen opintoja suorittaneiden pätevyydestä on varmaa tietoa – ts. heillä on tiedetysti paitsi pätevyyteen vaadittu määrä informaatiotutkimuksen opintoja myös jokin korkeakoulututkinto. Osa kirjastoalan täydennyskoulutuksesta on ollut työvoimapoliittista koulutusta.

Helsingin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksesta Palmeniasta on aikavälillä 2004 - 2010 pätevöitynyt kaikkiaan 53 henkilöä kahdessa eri pätevöitymisohjelmassa. Näistä ensimmäisessä 39 henkilöä suoritti sekä informaatiotutkimuksen perus- että aineopinnot, toisessa jo perusopinnot suorittaneet 14 henkilöä suorittivat aineopinnot.

Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus TYT on järjestänyt 2005 - 2006 kaksi pätevöitymiskoulutusta, jotka suoritti yhteensä 34 henkilöä.

Åbo Akademiassa oli em. 17 tutkinnon lisäksi 4 ylempää korkeakoulututkintoa pääaineena informationsförvaltning valmistunut täydennyskoulutusohjelman kautta.

Kaikkiaan varmuudella yliopistokoulutettuja (ylemmän tai alemman suorittaneita) 2004 - 2010 on siis kirjastoalalle pätevöitynyt seuraavasti:

Oulun yliopisto	78 ³
Tampereen yliopisto +TYT	430
Åbo Akademi	21 ⁴
Palmenia	53

Yhteensä 2004 – 2010 suoritettiin 548 kirjastoalalle pätevöittävää yliopistotutkintoa eli noin 84 / vuosi. (Vuosi 2010 on laskettu tässä mukaan puolikkaana).

ERILLISIÄ OPINTOJA SUORITTAVAT JA AVOIN YLIOPISTO

Lisäksi on kuitenkin laajoja ryhmiä informaatiotutkimusta opiskelleita, joiden ei voi sanoa varmuudella saavuttaneen kirjastoammatillista pätevyyttä tarkasteluajanjaksolla. On silti erittäin todennäköistä, että valtaosa heistä on. Näihin kuuluvat erillisiä yliopinto-opintoja suorittaneet tai avoimen yliopiston kautta informaatiotutkimusta opiskelleet.

Tampereen yliopistossa annettiin vuosina 2004 - 2010 kaikkien tutkinnon osana suoritettujen vähintään 35 opintoviikon/60 opintopisteen kokonaismerkintöjen lisäksi muita kokonaismerkintöjä yhteensä 220 kpl. Näissä luvuissa ovat tosin mukana erillisiä opintoja suorittaneiden/suorittavien lisäksi ne, joilla tutkinnon suorittaminen on vielä

³ Näistä 7 on valmistunut vuonna 2010.

⁴ Luku sisältää myös täydennyskoulutuksen.

kesken, mutta kokonaismerkintä on jo annettu – niinpä ainakaan kaikki joukkoon kuuluvat eivät ole saavuttaneet pätevyyttä tarkastelujaksolla. Lisäksi Tampereen yliopiston avoimessa yliopistossa on joinakin vuosina ollut mahdollista suorittaa informaatiotutkimuksen aineopintoja. Tätä kautta on annettu yhteensä 22 merkintää vähintään 35 ov/60 op informaatiotutkimusta opintosuorituksista.

Tiedot Oulun yliopiston sivuainesuorituksista kuuluvat myös tähän mahdollisesti tai todennäköisesti kirjastoammatillisen pätevyyden saavuttaneiden kategoriaan. Vuosina 2004 - 2010 on vähintään 60 op/35 ov suorittanut yhteensä 58 sellaista perustutkinto-opiskelijaa, jotka eivät ole opiskelleet informaatiotutkimusta pääaineenaan. Osa heistä on saattanut valmistua kyseisellä aikavälillä, mutta ei ole saatavilla tietoa siitä, miten suuri osa. Jos mukaan lasketaan myös muiden kuin perustutkinto-opiskelijoiden suoritukset, vähintään 60 op/35 ov informaatiotutkimusta suorittaneita on kaikkiaan 176 (em. 78 pääaineopiskelijan lisäksi). Luvussa on mukana myös avoin yliopisto.

Myös Åbo Akademin avoimessa yliopistossa on ja on ollut kirjastonhoitajan pätevyyden antavaa koulutusta. Noin 75 opiskelijaa on suorittanut Åbo Akademin avoimessa yliopistossa informaatiotutkimusta vähintään 60 opintopisteen/35 opintoviikon verran vuosina 2004 – 2010.

Myös lukemattomissa muissa paikoissa – nykyisin myös Helsingin avoimessa yliopistossa - voi suorittaa informaatiotutkimuksesta pelkät perusopinnot, mutta näillä ei ole ammattipätevyyden kannalta varsinaista merkitystä. Informaatiotutkimuksen perusopintojen tarjonta saattaa kyllä vaikuttaa epäsuorasti siihen, miten aineopintojen suorittajat jakaantuvat maantieteellisesti: on helpompi suorittaa etäopiskeluna toisessa yliopistossa pelkät aineopinnot kuin sekä perus- että aineopinnot.

Yliopistoista mahdollisesti/todennäköisesti kirjastoalalle pätevöityneitä on tarkastelujaksolla yhteensä ainakin 493 eli noin 76/vuosi. Täytyy muistaa, että pelkkä 60 op informaatiotutkimusta ilman mitään tutkintoa ei vielä anna minkäänlaista kirjastoalan pätevyyttä, mutta toisaalta tuntuu todennäköiseltä, että useimpia aineopintojen suorittajia jossain määrin motivoi nimenomaan halu saada kirjastoalan pätevyys – ts. heillä on vähintäänkin suunnitelmissa jossain vaiheessa hankkia myös jokin tutkinto, joka mahdollistaa opintojen hyötykäytön työmarkkinoilla. Ylimääräisiä opintokokonaisuuksia suorittavien osalta ei voida kuitenkaan tietää, miten monen kohdalla prosessi on vielä kesken. Toisaalta tämän tosiasian kokonaiskuvaa vääristävää vaikutusta ei pidä myöskään liioitella: vaikka suoritettuja informaatiotutkimuksen opintokokonaisuuksia laskemalla tulisikin laskettua mukaan niitä, joiden opinnot ovat tarkasteluaikana tosiasiallisesti vielä kesken, näin saaduista luvuista puuttuvat vastaavasti ne, jotka ovat suorittaneet informaatiotutkimuksen opintonsa jo ennen tarkastelujakson alkua (esim. avoimessa yliopistossa tai ylimääräisenä opiskelijana muualla kuin kotiyliopistossaan, mikäli omassa yliopistossa ei informaatiotutkimuksen aineopintojen suorittamiseen ole mahdollisuuksia), mutta jotka saavuttivat silti pätevyyden nimenomaan tarkastelujakson aikana saattamalla loppuun varsinaisen tutkintonsa.

Toinen väistämättä selvittämättömäksi jäävä kysymys on se, miten suuri osa informaatiotutkimuksen aineopinnot erillisenä kokonaisuutena suorittaen tarkastelujaksolla pätevöityneistä tyytyy yliopistossa suoritettuun alempaan korkeakoulututkintoon ja miten suuren osan kohdalla opinnot tulevat ylemmän korkeakoulututkinnon ”päälle”.

Kirjasto- ja informaatioalan erityispiirre verrattuna muuhun yliopistokoulutukseen on, että vaikka koulutus tarjoaa kelpoisuuden, jonka määritelmä on periaatteessa hyvinkin selkeä, pätevyyden voi saada niin monella tapaa, että pätevien määrää on vaikea laskea. Lisäksi lukuja saattavat sekoittaa päällekkäisyydet. Jos opiskelija suorittaa useita tutkintoja samassa oppilaitoksessa, tämä on useimmiten otettu tilastoinneissa huomioon, mutta myös osa ammatillisen tai amk-tutkinnon suorittaneista saattaa suorittaa erillisiä opintokokonaisuuksia avoimessa yliopistossa, yliopistoa saatetaan vaihtaa kandidaatin tutkinnon jälkeen yms.

Alla olevassa diagrammissa on vielä koottu yhteen eri koulutusväylien osuudet kirjastoalan koulutuksesta (2004 – 2010):



Tulevaisuudensuunnitelmia

Suoritettujen tutkintojen lisäksi olisi voinut tarkastella myös aloituspaikkojen määrien kehitystä viime vuosina, mikä kuitenkin jäi tämän selvityksen ulkopuolelle. Lähitulevaisuudessa valmistuvien kirjastoammatillisten tutkintojen lukumäärän arvioimisen kannalta tällaiset tiedot olisivat tietenkin tarpeen. Kokonaiskuvaa asiasta on kuitenkin vaikea luoda, sillä aloittaneiden ja valmistuneiden suhde vaihtelee paljon koulutuksittain, ja uusia koulutusmuotoja syntyy ja vanhoja kuolee. On myös olemassa sellaisia pätevöitymisreittejä, joihin ei ole selkeitä sisäänottomääriä: sivuaineopiskelijoiden määrää ei rajoiteta ainakaan Tampereen yliopistossa tai Åbo Akademiassa.

Aloituspaikoista ei aina voi suoraan päätellä edes koulutuksen tosiasiallisesti aloittaneiden määrää. Esim. ammattikorkeakouluissa 2004 - 2009 on aloittaneiden määrä ollut useimpina vuosina selvästi (keskimäärin 2,7 paikkaa) suurempi kuin aloituspaikkojen määrä.

Yliopistoissakin vuosittaista sisäänottoa kuvaavat luvut ovat usein joustavia ja suuntaa-antavia. Esimerkiksi Tampereen yliopistossa vuosittainen sisäänotto on 32 opiskelijaa, erillisvalinta maisterintutkintoon ja maisteriohjelmiin enintään 40. Ylimääräisiä opiskelijoita otetaan enintään 10. Oulussa vuosittainen sisäänotto kandidaatin- ja maisterintutkintoon on 15 opiskelijaa, ja sen lisäksi tehdään erillisvalintoja "harkinnan mukaan". Osa ylimääräisistä opinto-oikeuksista on maksullisia.

Halusta yhä vain lisätä alan koulutusta kertoo kuitenkin se, että täydennyskoulutuksia on edelleen paljon kesken tai suunnitteilla kaikilla koulutusasteilla. Palmeniassa 2010 - 2011 järjestettävään työvoimakoulutukseen (aineopinnot, pääsyvaatimuksena perusopinnot) osallistuu 16 henkeä. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksella on myös meneillään helmikuussa 2011 loppuva työvoimapoliittinen koulutus (informaatiotutkimuksen perus- ja aineopinnot), johon osallistuu 14 henkeä. Itä-Suomen yliopisto ja Tampereen yliopisto puolestaan järjestävät Itä-Suomen kirjastohenkilöstölle suunnatun pätevöittämiskoulutuksen 2010 - 2012. Tässä koulutuksessa on aloittanut 34 opiskelijaa.

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa järjestetään kirjastoalaa koskevaa muuntokoulutusta merkonomista tradenomiksi. Siellä tällainen koulutus järjestetään ensimmäistä kertaa ja mukana on 20 toisen asteen tutkinnon suorittanutta opiskelijaa. Koulutus kestää kevääseen 2013.

Turun ammattikorkeakoulu järjestää myös maahanmuuttajille suunnattua kirjastoalan ammatillista koulutusta. Ohjelmaan on otettu 15 opiskelijaa ja koulutus kestää kevääseen 2011.

Täysin uusiakin koulutusmuotoja on otettu käyttöön. Turun ammattikorkeakoulussa syksyllä 2011 alkavaan kirjasto- ja tietopalvelualan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävään koulutukseen otetaan 20 opiskelijaa. Koulutus pyrkii pätevöittämään henkilöstöä erityisesti kirjastojen johtotehtäviin.

TYÖLLISYYSTILANNE

TEM:n työnvälitystilaston luonteesta tutkimusaineistona

Suomessa kerätään kahta eri tilastoa työttömyydestä. Tilastokeskus tekee haastattelupohjaista työvoimatutkimusta ja työ- ja elinkeinoministeriö laatii työnvälitystoiminnan asiakasrekistereihin perustuvaa työnvälitystilastoa. Molemmat kuvaavat työttömyyttä kuukausittain, neljännesvuosittain ja vuosikeskiarvoina.

Tässä selvityksessä tukeudutaan TEM:n työnvälitystilastoon. Sen etuna Tilastokeskuksen tietoihin verrattuna on, etteivät tiedot perustu otantaan vaan yksilötasoiseen rekisteriaineistoon. Työministeriö ylläpitää rekistereitä työvoimatoimistoissa asioivista työnhakijoista ja työnvälitystilasto syntyy tämän työnvälitystoiminnan sivutuotteena. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa sen sijaan haastatellaan työikäistä väestöä ja haastatteluiden pohjalta määritellään henkilöiden työmarkkina-asema käyttämällä sellaisia kriteereitä, jotka parhaiten sopivat kansainvälisen vertailun tarpeisiin. (Tilastokeskus 2003)

Periaatteessa TEM:n työnvälitystilaston tiedot työnhakijoista voi saada sekä koulutustaustan että hakuammattinimikkeen perusteella luokiteltuina. Nimenomaan kirjastoalaa tarkasteltaessa tarkimpaan rajaukseen päästään kuitenkin hakuammattin perusteella, sillä koulutuksen mukainen jako on TEM:n työnvälitystilastossakin tehty käyttäen Tilastokeskuksen koulutusluokitusta, joka on vielä 6-numerotasollakin kyvytön kaikilta osin erottamaan kirjastoalalle pätevöittäviä koulutuksia muista tutkinnoista. Kirjastoalan näkökulmasta Tilastokeskuksen koulutusluokituksen ongelmat liittyvät erityisesti ylempiin korkeakoulututkintoihin. Tilastokeskuksen koulutusluokituksen luokka "726601 Fil. maist., viestintätieteet ja informaatiotutkimus" sisältää informaatiotutkimuksen lisäksi seuraavia pääaineita: kognitiotiede, mediatutkimus, mediakulttuuri, yhteisöviestintä, kulttuurien välinen viestintä, journalistikka, viestintätieteet. Kirjasto- ja informaatioalan ylemmälle korkeakoulututkinnolle ei siis ole omaa koodia - puhumattakaan että tällainen koodi oma olisi pätevyydelle, jonka voi saavuttaa informaation aineopinnoilla yhdistettynä mihin tahansa ylempään tai alempaan korkeakoulututkintoon.

Sen sijaan TEM:n oma (Pohjoismaiseen ammattiluokitukseen pohjautuva) luokitus, jota TEM käyttää hakuammatteja luokitellessaan ottaa hyvin huomioon kirjastoalan erityisyyden. Siinä jaetaan kirjasto- ja informaatioalan ammatit ryhmiin seuraavasti:

08 Kirjasto- ja informaatioala

081 Kirjastotyöntekijät

08110 Yleisen kirjaston kirjastonhoitaja

08120 Tieteellisen kirjaston kirjastonhoitaja

08130 Yrityksen tms. kirjastonhoitaja

08140 Kirjastoapulainen

08190 Muut kirjastotyöntekijät

082 Arkisto- ja museotyöntekijät

083 Informaatikot

08310 Informaatikko

08390 Muut informaatikot

089 Muu kirjasto- ja informaatioala

08990 Muut kirjasto- ja informaatioalan työtä tekevät

Tarkasteluihin on tässä selvityksessä sisällytetty luokat 081, 083 ja 089. Kaatoluokassa 089 on oletettavasti mukana myös museo- ja arkistoalan ammatteja. Luokituksen tarkkuus riittää kuitenkin erottamaan pääosan arkisto- ja museotyöntekijöistä (eli luokan 082 alaluokkineen) selkeästi omaksi ryhmäkseen.

Käytettävissäni oli näitä ammattiryhmiä koskevat tiedot avoimista työpaikoista ja työttömistä työnhakijoista joka kolmannen kuukauden viimeiseltä päivältä aikavälillä 02/2008- 08/2010.

Kirjastoalan avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat

TEM:n työnvälitystilaston uusimpien tietojen perusteella kirjastoalan työtilanne oli elokuussa 2010 seuraavanlainen:

Ammattinimike	Työttömiä	Työpaikkoja
Yleisen kirjaston kirjastonhoitaja	157	5
Tieteellisen kirjaston kirjastonhoitaja	28	0
Yrityksen tms. kirjastonhoitaja	6	0
Kirjastoapulainen	324	8
Informaatikko	61	2
Muut kirjasto- ja informaatioalan työtä tekevät	45	3
Kirjastoala yhteensä	621	18

Yllä olevassa taulukossa on yhdistetty ammattiluokituksen kategoria "muut informaatikot" kategoriaan "informaatikko" ja kategoria "muut kirjastotyöntekijät" kategoriaan "muut kirjasto- ja informaatioalan työtä tekevät". Tiedot kuvaavat tilannetta 31.8.2010.

Vertailun vuoksi olen laskenut ammattiryhmittäin myös työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen keskiarvot koko tarkastelujaksolta eli vuoden 2008 helmikuulta elokuuhun 2010.

Ammattinimike	Työttömiä	Työpaikkoja
Yleisen kirjaston kirjastonhoitaja	143	8
Tieteellisen kirjaston kirjastonhoitaja	22	1
Yrityksen tms. kirjastonhoitaja	5	0
Kirjastoapulainen	288	13
Informaatikko	47	3
Muut kirjasto- ja informaatioalan työtä tekevät	30	3
Kirjastoala yhteensä	536	28

Yllä olevassa taulukossa työnhakijoiden ja työpaikkojen määrät on luettavuuden helpottamiseksi esitetty kokonaislukuina. Tarkemmista arvoista on kuitenkin alla olevaan taulukkoon laskettu suhdeluvut, jotka ilmaisevat montako työtöntä työnhakijaa tarkastelujaksolla on keskimäärin ollut kutakin avointa työpaikkaa kohden.

Yleisen kirjaston kirjastonhoitaja	17,93
Tieteellisen kirjaston kirjastonhoitaja	26,56
Yrityksen tms. kirjastonhoitaja	57,00
Kirjastoapulainen	22,03
Informaatikko	13,84
Muut kirjasto- ja informaatioalan työtä tekevät	9,79
Kirjastoala yhteensä	18,82

Jos verrataan avointen työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden määriä eri ryhmissä, työllisyystilanne näyttäisi erityisen huonolta yritysten kirjastonhoitajien ja tieteellisten kirjastojen kirjastonhoitajien kohdalla. Myös kirjastoapulaisten työtilanne on selvästi huonompi kuin yleisen kirjaston kirjastonhoitajien.

Pelkkä työttömien työnhakijoiden ja työpaikkojen keskinäinen suhde ei kuitenkaan kerro paljoakaan tosiasiallisesta työllisyystilanteesta. Tulkintojen ja johtopäätösten tekemiseen tarvittaisiin tietoa paitsi työttömien määrästä myös siitä, paljonko näillä samoilla aloilla on ollut työssä olevia työntekijöitä. Yksi saatavilla oleva ainakin suuntaa-antava luku ovat Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston tiedot työllisestä työvoimasta. Sen mukaan v. 2007 oli töissä yhteensä 2 131 henkilöä ammattiryhmässä "kirjastonhoitajat, informaattikot ym."⁵ ja 5 324 henkilöä ammattiryhmässä "kirjasto- arkisto- ja museotyöntekijät"⁶.

⁵ Ammattiryhmään 2432 "kirjastonhoitajat, informaattikot ym." luokitellaan määritelmän mukaan työlliset, jotka
- vastaavat kirjallisuuden hankinnasta, luetteloinnista, lainauksesta ja neuvonnasta.
- Vastaavat teknisistä tai tieteellisistä kirjallisuuspalveluista, luovat ja ylläpitävät tietokantoja ja tiedonhakuja järjestelmiä ym.

⁶ Luokkaan 4141 "kirjasto- arkisto- ja museotyöntekijät" määritellään henkilöt, jotka
- hoitavat asiakas- ja informaatiopalvelua ja tekevät yleisiä tehtäviä kirjastoissa, arkistoissa ja museoissa.
Tyypillisiä ammatteja:
- kirjastovirkailijat

Työssäkäyntitilastoa kerätään useista hallinnollisista rekistereistä, ts. kyseessä ei ole otantatutkimus⁷. Vaikka työssäkäyntitilaston sisältämät tiedot ovatkin kattavia ja luotettavia, niiden käyttökelpoisuutta kirjastoalan tarkasteluissa vähentää kuitenkin oleellisesti se, että samoissa luvuissa on mukana myös museo- ja arkistotyöntekijöitä. Tilastokeskuksen käyttämä kansallinen ammattiluokitus 2001, joka perustuu kansainväliseen ISCO-88 luokitukseen, ei kykene tekemään tältä osin yhtään täsmällisempiä erotteluja. Lisäksi uusin vapaasti saatavilla oleva tieto on vanhaa, vuodelta 2007.

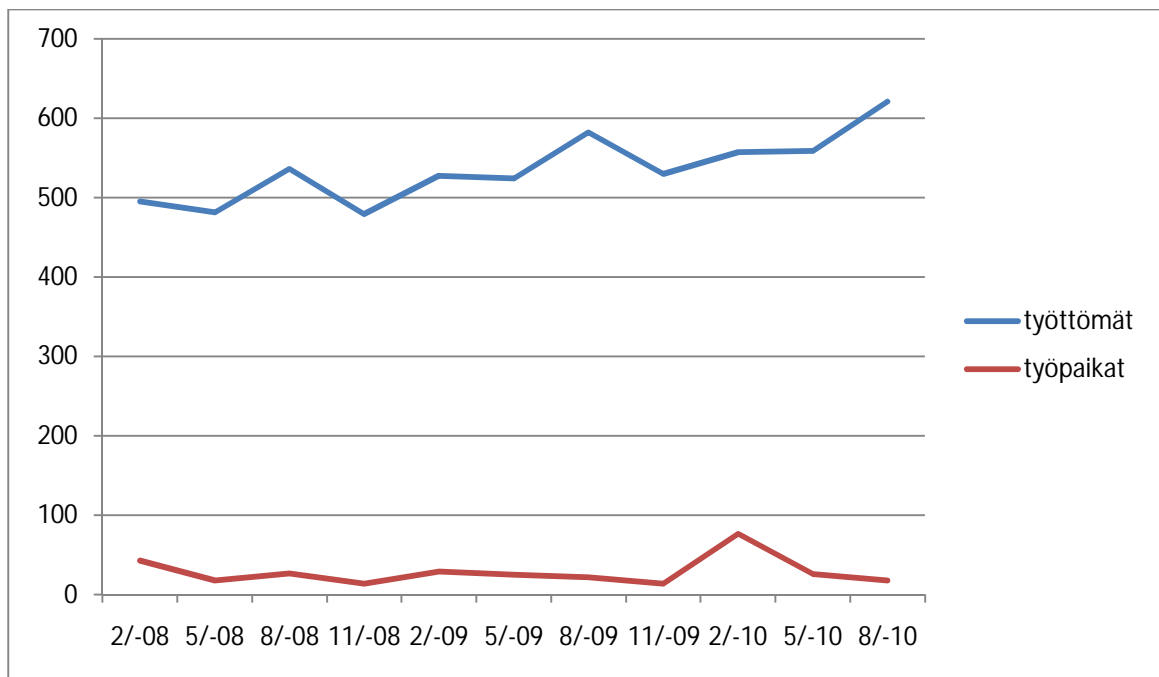
Jos kuitenkin työvoiman määrää lähdettäisiin suhteuttamaan TEM:n työttömyyslukuihin, lähin vertailukohta olisivat helmikuun 2008 työttömät työnhakijat koko luokassa 08 (sis. myös museo- ja arkistotyöntekijät). Heitä on yhteensä 697. Näin laskettuna työttömiä olisi 8,55% alan koko työvoimasta. Vertailun vuoksi yleinen työttömyysaste oli v. 2008 koko maassa keskimäärin 7,9%. Tällainen vertailu on kuitenkin vain suuntaa-antavaa, sillä luvut on saatu eri menetelmillä.

Ajallinen kehitys

Alla olevasta diagrammista ilmenee kirjastoalan avointen työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden määrän kehitys tarkastelujaksolla koko Suomessa. (Tiedot eivät sisällä arkisto- tai museoalan työpaikkoja, vaan kyse on nimenomaan kirjastoalan ammattien yhteenlasketuista määristä):

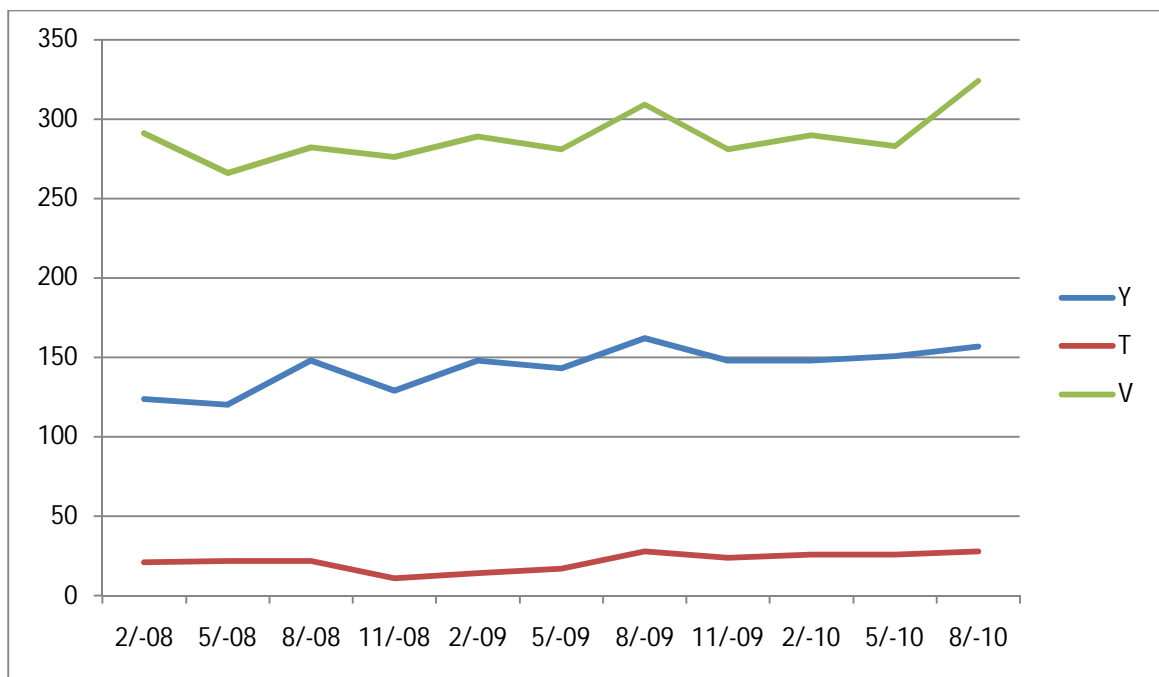
-
- kirjastoavustaja
 - kirjastosihteerit
 - tietopalvelusihteerit

⁷ Tilastoa kuvataan Tilastokeskuksen sivuilla seuraavasti: "Työssäkäyntitilasto on kokonaisaineisto. Kunkin vuoden tilasto kattaa kaikki kyseisen vuoden viimeisenä päivänä Suomessa vakinaisesti asuvat henkilöt. Tilaston lähdeaineistoina käytetään lähinnä hallinnollisia rekistereitä ja muita rekisteripohjaisia tietoaaineistoja. Tilaston laatu onkin siten suoraan riippuvainen lähdeaineistojen laadusta. Suoraa tiedonkeruuta tapahtuu vain toimipaikkatietojen määrittämisessä monitoimipaikkaisten yritysten ja kuntien toimintayksiköiden palveluksessa oleville. Yhteensä lopullisen työssäkäyntitilaston tilastotiedoston valmistumisessa käytetään noin 40 eri rekisterin tai tietoaaineiston tietoja." "Keskeistä järjestelmässä on se, että rekistereiden tunnusjärjestelmät ovat niin hyvät, että eri tietojen yhdisteleminen on mahdollista. Rekisterit voivat sisältää päällekkäistä tietoa, osin myös ristiriitaista tietoa. Olennaista on, että rekisterit täydentävät toisiaan ja päällekkäisyys toisaalta varmistaa sen, että järjestelmä ei ole niin haavoittuva; jos esim. työeläkejärjestelmästä ei saada tietoa työsuhteesta, voidaan tieto henkilön työllisyydestä päätellä verotuksen tietojen kautta".



Työttömien määrä on pysynyt koko tarkastelujakson aikana työpaikkojen määrän yläpuolella, joten ainakaan vielä alalla ei ole näkynyt merkkejä minkäänlaisesta työvoimapulasta. Työttömien määrä on kasvanut 495:stä 621:een.

Työttömien työnhakijoiden määrän ajallista kehitystä voi tarkastella myös ammattiryhmittäin. Alla olevassa diagrammissa ovat mukana ryhmät Y= yleisen kirjaston kirjastonhoitaja, T= tieteellisen kirjaston kirjastonhoitaja V= kirjastoapulainen (ts. kirjastovirkailija)



Kuten diagrammista näkyy, työttömien määrä on jonkin verran lisääntynyt tarkastelujaksolla erityisesti yleisen kirjaston kirjastonhoitajien ja kirjastoapulaisten ryhmissä. Määrässä ei kuitenkaan ole tarkastelujaksolla tapahtunut kovin suuria hyppäyksiä. Vertailun vuoksi kannattaa huomata, että yleinen työttömyysaste nousi tarkastelujaksolla selvästi. Vuonna 2008 työttömyysaste oli keskimäärin 7,9%, mutta maaliskuussa 2009 se oli noussut jo 9,7 prosenttiin. Maailmanlaajuinen taloudellinen taantuma ei tietenkään vaikuta työllisyyteen julkisella sektorilla yhtä nopeasti kuin se vaikuttaa muihin toimialoihin.

Avointen työpaikkojen ja työttömyyden alueellinen jakautuminen

Elokuussa 2010 kirjastoalan työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat jakautuivat maantieteellisesti seuraavasti:

Alue	Työttömiä	Työpaikkoja
Uusimaa	177	8
Varsinais-Suomi	47	0
Satakunta	12	3
Häme	34	3
Pirkanmaa	108	0
Kaakkois-Suomi	29	1
Etelä-Savo	9	1
Pohjois-Savo	23	0
Pohjois-Karjala	27	0
Keski-Suomi	37	0
Etelä-Pohjanmaa	16	0
Pohjanmaa	9	0
Pohjois-Pohjanmaa	68	1
Kainuu	7	0
Lappi	17	1
Ahvenanmaa	1	0
Yhteensä	621	18

Työpaikkojen määrä heilahtelee melko paljon, suuretkin hetkittäiset poikkeamat normaalitasosta ovat tavallisia. Esimerkiksi Hämeessä oli helmikuussa 2008 avoinna 18 työpaikkaa ja Pohjois-Karjalassa 20 työpaikkaa helmikuussa 2010. Työttömien määrä on kehittynyt tasaisemmin kaikilla alueilla. Seuraavaan taulukkoon on laskettu työttömien

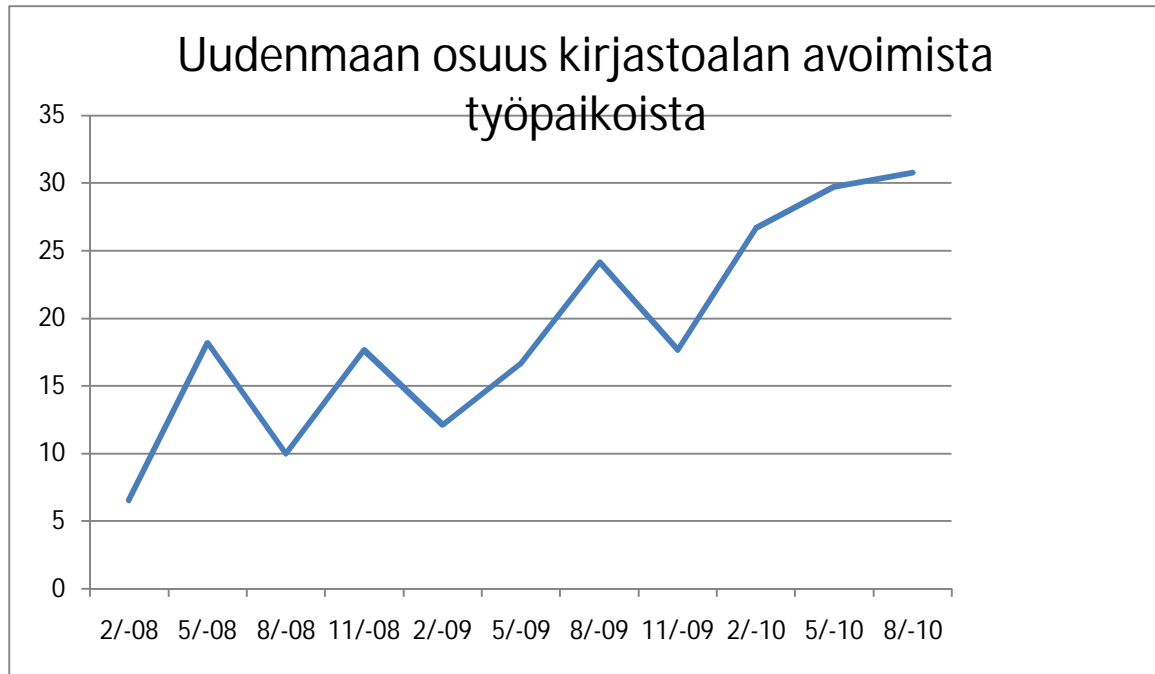
työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen keskiarvot koko tarkastelujaksolta (kokonaisluvuiksi pyöristettynä). Kolmanteen sarakkeeseen on laskettu (tarkoista arvoista) vertailuluvut, jotka kuvaavat paljonko kullakin alueella on kirjastoalan työttömiä työnhakijoita suhteessa avointen työpaikkojen määrään.

Alue	Työttömiä	Työpaikkoja	Työttömiä/paikka
Uusimaa	138	8	19,2
Varsinais-Suomi	47	1	34,1
Satakunta	11	3	4,7
Häme	33	5	10,3
Pirkanmaa	81	3	28,8
Kaakkois-Suomi	20	2	13,2
Etelä-Savo	8	0	17,4
Pohjois-Savo	21	1	17,8
Pohjois-Karjala	25	2	10,8
Keski-Suomi	34	1	31,3
Etelä-Pohjanmaa	16	1	14,5
Pohjanmaa	15	1	11,9
Pohjois-Pohjanmaa	64	2	46,9
Kainuu	8	0	28,3
Lappi	15	1	18,3
Ahvenanmaa	0	0	2
Yhteensä	536	28	18,8

Paras työllisyystilanne oli työttömien työnhakijoiden kannalta Ahvenanmaalla (keskimäärin 2 työnhakijaa paikkaa kohden) ja Satakunnassa. Suhdeluku on suurin Pohjois-Pohjanmaalla, 46 työtöntä työnhakijaa avointa paikkaa kohden. Jos siis oletetaan, että työttömät työnhakijat hakevat ensisijaisesti oman alueensa työpaikkoja, kilpailu työpaikoista on siellä kaikkein suurinta. Myös Varsinais-Suomessa, Keski-Suomessa, Kainuussa ja Pirkanmaalla on paljon kirjastoalan työttömiä suhteessa avoimiin työpaikkoihin.

Uudenmaan osuus kaikista avoimista työpaikoista on ollut selvässä nousussa. Toisaalta myös alan työttömiä on Uudellamaalla melko paljon ja heidän määränsä on sekin lievässä kasvussa. Niinpä työttömien ja työpaikkojen suhde on vertailuluvun perusteella melko

samanlainen kuin keskimäärin muuallakin Suomessa. Alla oleva diagrammi kuvaa Uudellemaalle sijoittuvien avointen työpaikkojen prosentuaalista osuutta kaikista avoimista työpaikoista.

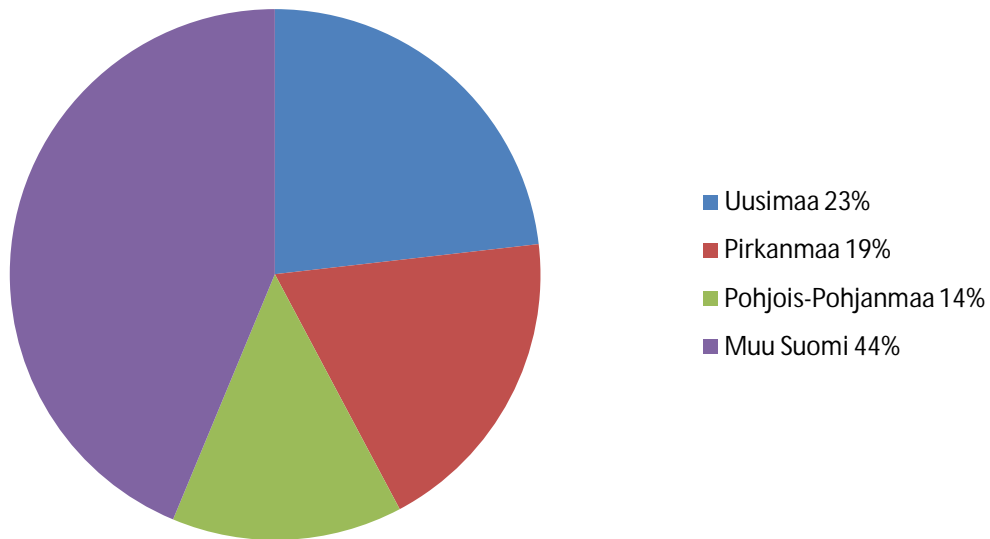


Koulutuspaikkojen sijainti vaikuttaa jonkin verran työttömien maantieteelliseen jakautumiseen. Erityisesti Oulun seudun huomattava ylitarjonta alan koulutuksen saaneista selittyy sillä, että siellä on suhteellisen paljon kirjastoalan koulutuspaikkoja.⁸

Koska yliopistollinen koulutus on ammatillista voimakkaammin keskittynyt tietyille alueille (Pirkanmaa, Pohjois-Pohjanmaa) voisi olettaa tämän vaikuttavan erityisesti työttömien kirjastonhoitajien maantieteelliseen jakaumaan. Kovin voimakasta tällainen keskittyminen ei kuitenkaan ole, kuten alla olevasta työttömien yleisen kirjaston kirjastonhoitajien ja tieteellisen kirjaston kirjastonhoitajien alueellista sijoittumista kuvaavasta diagrammista voi päätellä:

⁸ Toisaalta Oulun läänissä koulutetun työvoiman runsas saatavuus heijastuu myös kirjastojen rekrytointipolitiikkaan: kirjastoammatillisten työvuosien osuus kaikista kirjaston palkkaamista henkilötyövuosista oli siellä vuonna 2009 parempi kuin missään muualla maassa eli 91,87 % (maan keskiarvo 84,99 %)

Työttömät kirjastonhoitajat alueittain



Työttömyyden suhteellisen tasainen maantieteellinen jakautuminen ei koske vain ammatillisesti koulutettuja kirjastotyöntekijöitä, vaan myös työttömiä kirjastonhoitajia on jonkin verran kaikissa maakunnissa.

Vaikka tilanne lukujen valossa vaikuttaakin hyvin samantyyppiseltä eri lääneissä, tämä saattaa johtaa harhaan. Läänit ovat pinta-alaltaan hyvin erikokoisia. Vaikka Uudellamaalla asuvan työttömän työnhakijan olisikin helppo hakea lähes mitä tahansa Uudellamaalla auki olevaa ja työnkuvaltaan kiinnostavaa työpaikkaa, tilanne ei ole sama vaikkapa Lapin läänissä, jossa läänin sisäiset maantieteelliset etäisyydet ovat suuremmat ja jossa julkinen liikenne toimii huomattavasti huonommin. Vaikka siis työnhakijoiden ja työpaikkojen keskinäinen suhde vaikuttaakin suhteellisen samanlaiselta kaikissa lääneissä, nämä kitkatekijät tekevät tilanteesta harvaanasutuilla seuduilla hankalamman sekä työnhakijan että työnantajan näkökulmasta. Yhtäältä työttömän työnhakijan kannalta on epätodennäköisempää löytää töitä kohtuullisen välimatkan päästä asuinpaikastaan, toisaalta hakijoiden määrä kutakin työpaikkaa kohden lienee harvaanasutuilla seuduilla keskimäärin selvästi pienempi kuin Etelä-Suomessa.

Käytettävissä ei ole ollut mitään kirjastoalan työvoiman maantieteellistä liikkuvuutta koskevia tietoja. Voinee kuitenkin olettaa, että yleiset peruslainsäädännöt pätevät kirjastoalallakin. Luontevan työssäkäyntialueen suuruus vaihtelee alueittain esimerkiksi sen perusteella, miten hyvin julkinen liikenne toimii. Lisäksi työssäkäyntialueen koko, samoin kuin halukkuus muuttaa paikkakunnalta toiselle, riippuu oleellisesti palkkatasosta: matalapalkkaisen työn perässä ei mielellään muuteta. Myös sukupuoli vaikuttaa liikkuvuuteen: naisvaltaisella alalla liikkuvuus on vähäisempää.

Varsinaisesta työvoimapulasta kirjastoalalla ei ole kuitenkaan ollut toistaiseksi merkkejä. Edes tietyllä alueella tai tietyssä ammattiryhmässä tietynä hetkenä työpaikkojen määrä ei ole tarkastelujaksolla ylittänyt työttömien työnhakijoiden määrää. Avoimeksi tietenkin jää se mahdollisuus, että työvoimapula kohdistuu joihinkin hyvin erikoistuneisiin ammattiryhmiin.

Yksi käytettävissä olleiden työttömyystilastojen ongelmista onkin se, ettei esimerkiksi kirjastotoimenjohtajia ei ole tilastoitu omana ryhmänään. TEM:n tietojen valossa ei siis voi arvioida esimerkiksi sitä usein esitettyä väitettä, että työvoimapula koskee kirjastoalalla juuri kirjastonjohtajia ja kirjastotoimenjohtajia, koska korkea-asteisesti koulutetut kirjastoammattilaiset eivät jostain syystä "ole kiinnostuneita johtotehtävistä". Toinen vastaava puute on, ettei kirjastoautonkuljettajia ole tilastoitu erikseen. Ainakin Kirjastolehden vuonna 2006 työnantajille suuntaaman pienimuotoisen kyselyn tulosten mukaan nimenomaan pätevistä kirjastoautonkuljettajista oli tuolloin pula. Jo tuolloin kuitenkin havaittiin, että muutoin alalla vallitsivat "työnantajan markkinat": kirjastoammatillisesta työvoimasta oli selvästi ylitarjontaa (Haasio 2006, Verho 2006).

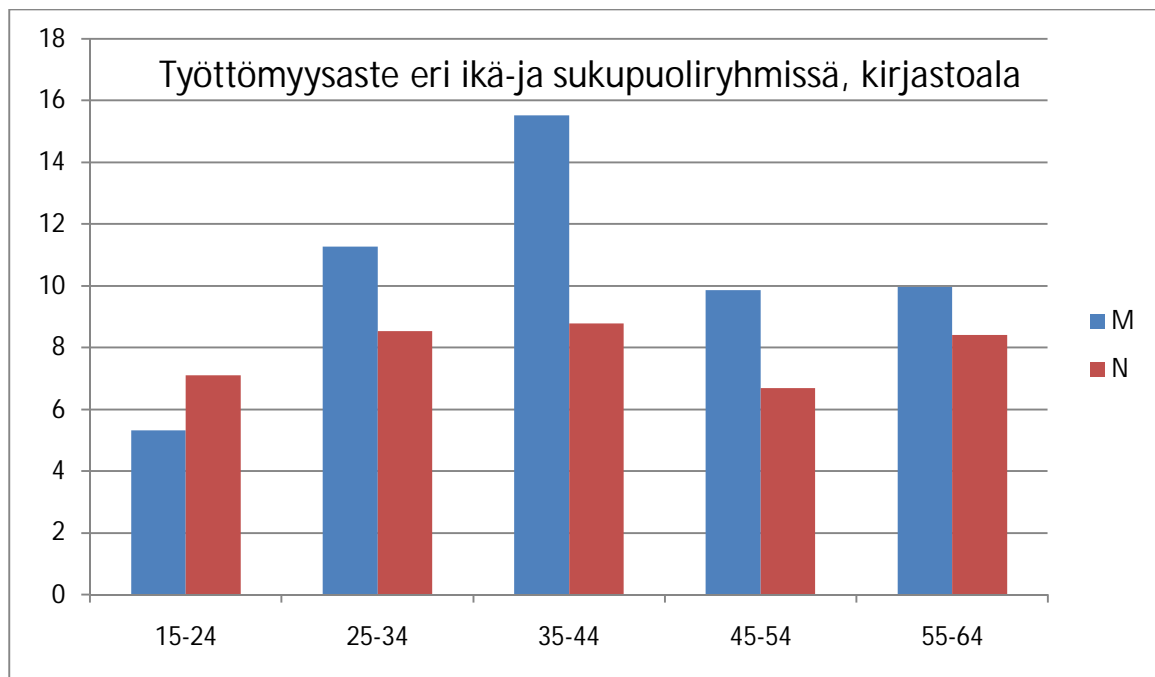
Työttömien sukupuoli- ja ikäjakauma

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan työllinen työvoima jakautui sukupuolen mukaan vuonna 2007 seuraavasti: ryhmästä "kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät" oli miehiä 1005 eli 18,9% ja naisia 4319 eli 81,1%, ryhmässä "kirjastonhoitajat, informaattikot ym." miehiä 360 eli 16,9% ja naisia 1771 eli 83,1%.

Kirjastoalan työttömistä työnhakijoista oli puolestaan vuonna 2010 miehiä 218 eli 24,8% ja naisia 660 eli 75,2%. Suoremmin työllisen työvoiman tietoihin vertautuu kuitenkin tässä käytetyn aineiston vanhin tieto helmikuulta 2008. Tuolloin työttömistä työnhakijoista oli miehiä 176 eli 25,3% ja naisia 521 eli 74,7%.

Sekä tiedot työllisestä työvoimasta (tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto) että työttömien sukupuoli- ja ikäjakaumasta (TEM:n "valmistaulut") koskevat koko ammattiryhmää 08, mikä tekee luvuista yhtäältä epätarkkoja (mukana on myös museo- ja arkistotyöntekijöitä), mutta toisaalta keskenään vertailukelpoisia. Ryhmän työttömien sukupuoli- ja ikäjakaumaa voi siis suoraan suhteuttaa työssäolevien vastaavaan - joskin täytyy muistaa, että näiden mahdolliset erot voivat selittyä yhtä hyvin museo- ja arkistoalan kuin kirjastoalan työmarkkinoiden erityispiirteillä.

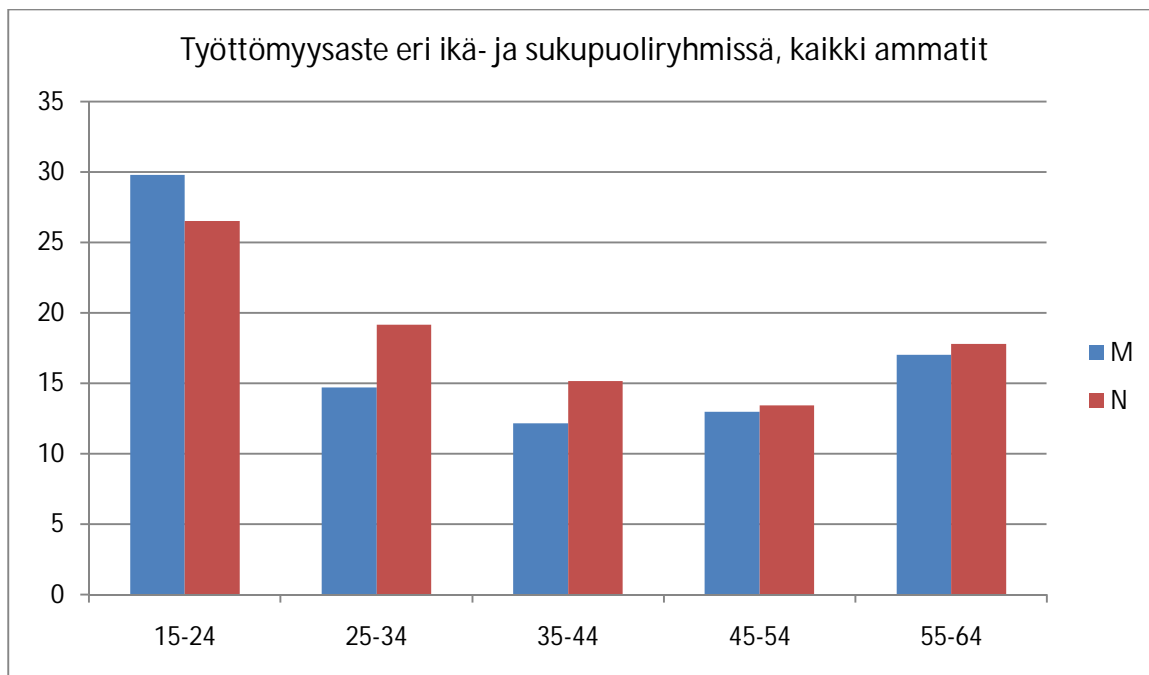
Yhdistin työssäkäyntitilaston ja TEM:n tietoja laskeakseni eri sukupuoli- ja ikäsegmenttien "työttömyysasteet" ammattiryhmässä 08. Oheisessa pylväsdiagrammissa on esitetty kirjasto- ja informaatioalan työttömien työnhakijoiden osuus alan koko työvoimasta eri ikä- ja sukupuoliryhmissä vuonna 2008.



Yksittäisten sukupuoli- ja ikäryhmien työttömyysastetta voi pyrkiä suhteuttamaan koko ammattiryhmän O8 keskimääräiseen työttömyysasteeseen, joka on siis 8,5%.

Oheisesta diagrammistakin ilmenee, että kirjasto- ja informaatioaste korreloi voimakkaasti sukupuolen kanssa. Miesten työttömyysaste on jonkin verran naisten työttömyysastetta suurempi muissa ikäryhmissä paitsi kaikkein nuorimpien kohdalla. Erityisen selvä sukupuolten välinen ero on 35 - 44-vuotiaiden ikäryhmässä. Korkein työttömyysaste osuu kuitenkin sekä naisilla että miehillä ikäryhmään 35 - 44.

Ovatko tämä sitten nimenomaan ammattiryhmään O8 liittyviä ilmiöitä vai jakautuuko työttömyys yleisemminkin tällä tavoin? Laskin vertailukohdaksi samat luvut kaikista työttömistä ja koko työvoimasta (TEM: Tilastotiedote 2009, 9). Diagrammista tuli tällöin hyvinkin erinäköinen:



Ikäryhmän 15 - 24 luvuille ei tässä kannata antaa juurikaan painoarvoa. Kirjastoalalla näin nuoria työttömiä ei ole paljoakaan sen vuoksi, etteivät kovin monet ko. ikäryhmästä vielä ole ehtineet valmistua kirjastoalan ammatteihin. Muutenkin on kyseenalaista laskea "työttömyysastetta" alle 24-vuotiaista nuorista, joista pääosa ei ole sen kummemmin työllistä kuin työtöntäkään työvoimaa, vaan opiskelijoita.

Muilta osin eli yli 25-vuotiaiden kohdalla luvut ovat kuitenkin vertailukelpoisempia. Kiinnostava ero on, että kaikilla aloilla yhteensä - toisin kuin kirjasto- ja informaatioalalla - naisten työttömyysaste on miesten työttömyysastetta suurempi kaikissa ikäryhmissä. Myös työttömyyden kohdentumisessa eri ikäryhmiin on selvä ero: keskimäärin työttömyys painottuu enemmän nuoriin (alle 34 v.) ja vanhoihin (yli 55 v.) työntekijöihin, kun taas kirjastoalalla työttömyys oli huipussaan 35 - 44-vuotiaiden kohdalla. 1990-luvun laman vuoksi työmarkkinoilta "väliin pudonnut" sukupolvi on ilmeisesti syrjäytynyt erityisen selkeästi juuri kirjastoalan kaltaisista, vakituisiin virkoihin painottuvista julkisen sektorin töistä.

Jos käytetään ammattiryhmän 08 työttömistä työnhakijoista vuoden 08 tietojen sijasta uusimpia tietoja elokuulta 2010, saadaan joltain osin erilaisia tuloksia. Nuorehkojen naisten työttömyysaste oli selvästi noussut. Uusimmissa tilastoissa naisten työttömyysaste oli 25 - 34 -vuotiaiden kohdalla suurempi kuin miesten ja naisten työttömyysasteen huippu sijoittui miehistä poiketen jo ikäryhmään 25 - 34. Muissa ikäryhmissä miesten luvut olivat edelleen selkeästi suurempia⁹. Joka tapauksessa työllisten osalta tukeudutaan tässä vanhentuneisiin tietoihin, joten ero vuoteen 2008 syntyy nimenomaan työttömien ikä- ja sukupuolirakenteesta kahden vuoden aikana tapahtuneesta muutoksesta.

⁹ Näin on tällä kertaa myös kaikkein nuorimmassa ikäluokassa (alle 25 v.) – mutta toisaalta tähän ryhmään kuuluu määrällisesti niin vähän kirjastoalan työttömiä, että täysin satunnaisillakin tekijöillä voi olla suuri vaikutus.

Kirjastoihin työvoimapolitiittisin toimenpitein ohjatut

Kirjastoalalle ohjataan työvoimaa myös erilaisin työmarkkinapolitiittisin toimenpitein. Vuonna 2009 toimenpiteillä työllistettyjä oli kirjasto- ja informaatioalalla (ts. ammattiryhmässä 08) seuraavasti:

Työllistämistuki valtiolle	75
Kunnallinen palkkatuki	451
Yksityinen palkkatuki	166
Osa-aikalisä	34
Starttiraha	2
Työllistämistuki, työelämävalmennus	200
Muut työmarkkinatoimenpiteet	1068
Yhteensä	2008

”Muut työmarkkinatoimenpiteet” tarkoittaa tässä pääasiassa työharjoittelua työmarkkinatuella eli työnantajan kannalta täysin ilmaista työtä¹⁰. Kaikkia aloja koskeviin toimenpiteisiin verrattuna kirjastoalan työvoimapolitiittiset toimet painottuvat nimenomaan näihin ”muihin työmarkkinatoimenpiteisiin”. Starttirahat ja yksityinen palkkatuki olivat kirjastoalalla (ymmärrettävästi) keskimääräistä harvinaisempia.

Yllä olevat luvut koskevat vuoden 2009 aikana työllistämistoimenpiteet aloittaneita eikä niistä ilmene, paljonko työllistettyjä, työelämävalmennettavia ja harjoittelijoita kaikkiaan on tuolloin ollut. Luvut kuitenkin vahvistavat sitä käsitystä, että monissa kirjastoissa toiminta pyörii hyvin pitkälle ilmaisen tai lähes ilmaisen työvoiman varassa. Jos ammattiryhmässä 08 on yhteensä 8152 työntekijää, 2008 työvoimapolitiittisin toimenpitein kirjastoihin ohjattua on siihen nähden suurehko määrä, vaikka mukana onkin myös arkisto- ja museotyöntekijöitä. Lukuja on tosin sikäläkin vaikea suhteuttaa toisiinsa, sillä nämä 2008 eivät tule yksiselitteisesti 8152 työllisen lisäksi mutta eivät myöskään kokonaisuudessaan sisälly kyseiseen lukuun.¹¹

Myös Suomen yleisten kirjastojen omat tilastot tuovat lisävalaistusta ilmaisen työvoiman käytön laajuuteen yleisissä kirjastoissa. ”Muut henkilötyövuodet” määritellään näissä tilastoissa seuraavasti: ”Muilla kuin kirjaston varoilla palkattu henkilökunta esim. työllisyysvaroin palkatut, siviilipalvelusta suorittavat, harjoittelijat tai koulutuksen esim.

¹⁰ Ks. tarkemmin esim.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme3009s_tyoharjoittelu.pdf

¹¹ Tilastokeskuksen tietojen mukaan (17.11. 2010) esimerkiksi kaikista työmarkkinatuella harjoittelua tekevästä osa lukeutuu työssäkäyntitilastossa työllisiin (n. 12 000) ja osa työttömiin (n. 15000). Syyt sille, miksi näin on, ovat toistaiseksi jääneet epäselviksi. Työssäkäyntitilastossa työvoima jaetaan työllisiin ja työttömiin sen mukaan, onko henkilö eläkevakuutettu vuoden viimeisenä arkipäivänä.

oppisopimuskoulutuksen työssäolojaksoa suorittavat”. Mukana on siis myös muita ryhmiä kuin työvoimapolitiittisin toimenpitein kirjastoon ohjattuja. Tämän ryhmän osuus kaikista henkilötyövuosista on vuosina 2004 - 2009 vaihdellut välillä 10,9 - 12,7%. ”Muiden henkilötyövuosien” kokonaismäärä on tarkastelujaksolla kuitenkin vähentynyt: vuonna 2004 niitä oli noin 618, vuonna 2009 514.

Epävarmuustekijöitä ja jatkotutkimuskysymyksiä

Hakuammatin määräytyminen

Työnvälitystilasto antaa hyödyllistä tietoa kirjastoalan työllisyydestä. Työnhakijat kuitenkin rekisteröidään työhallinnon tarjoamaa palvelutoimintaa varten ja itse tilasto syntyy järjestelmän oheistuotteena. Niinpä tietojen tulkitseminen ja johtopäätösten vetäminen niiden perusteella edellyttäisi tarkempaa tietoa rekisterien muodostumisprosesseista.

Yksi tältä kannalta keskeinen selvitettävä kysymys olisi, miten työnhakija TE-toimistossa asioidessaan rekisteröityy juuri tietyn ammatin työnhakijaksi. Ilmeisesti hakuammatti määrittyy ensi sijassa aiemman työn perusteella – vastavalmistuneen olisi tuskin mahdollista määrittää itsensä yksiselitteisesti juuri ”työttömäksi yrityksen kirjaston hoitajaksi”, ”työttömäksi tieteellisen kirjaston hoitajaksi” tms. Selittykö esimerkiksi työttömien yritysten kirjastonhoitajien suhteellisen suuri määrä yksityisen sektorin irtisanomisilla vai sillä, että monen ensisijainen toive olisi päästä töihin yrityksen kirjastoon? Millaisia ohjeita TE-toimistojen virkailijat tarkkaan ottaen noudattavat määrittäessään hakijan hakuammattia? Missä määrin työnhakijan ilmaisema oma toive riittää? Voiko hakuammatteja olla useita ja millä perusteella jokin niistä valitaan ensisijaiseksi? Voiko kirjastoalan työnhakijaksi rekisteröityä pelkän työkokemuksen perusteella ilman alan koulutusta ja jos, mikä riittää työkokemukseksi? Kun kirjastot ovat suosittuja siviilipalvelus- ja työmarkkinatukiharjoittelupaikkoja, onko oletettavaa että esimerkiksi työttömien kirjastoapulaisten joukossa on niitäkin, jotka hakevat alan töitä pelkällä näin hankitulla työkokemuksella?

Tulkinnanvaraisuus ja sääntöjen puute saattaisi vaikuttaa ainakin siihen, miten työttömyys jakautuu eri ammattien kesken O8-ryhmän sisällä. Tietyt ammattinimikkeet valikoitunevat (yleisluontoisuutensa tms. vuoksi) toisia helpommin pääasiallisiksi hakukohteiksi silloin, kun hakija tosiasiallisesti on kiinnostunut kirjastoalan töistä hyvinkin monipuolisesti.

Koko TEM:n käyttämä ammattiluokitus on tietenkin uusien kelpoisuusvaatimusten valossa hieman epätarkoituksenmukaisin kriteerein koostettu. Ammattinimikkeiden informaatioarvo väheni uudistuksen myötä entisestään: niistä ei voi suoraan päätellä, mitä koulutusta juuri kyseiseen virkaan/toimeen edellytetään. Jos siis esimerkiksi ammattikorkeakoulusta valmistunut tahtoo hakea mahdollisimman tarkkaan koulutustaan vastaavaa työtä, ei ole selvää, mikä olisi hänelle ”oikea” hakuammatti. Hänen koulutuksensa voi olla riittämätön *joihinkin* kirjastonhoitajan tehtäviin ja vastaavasti liiallinen *joihinkin* kirjastovirkailijan/kirjastosihteerin tehtäviin - mutta samaan aikaan molemmissa ryhmissä on myös täsmälleen sopivan tasoisia virkoja/toimia.

Ei-työttömät työnhakijat

TEM kerää tilastoja työttömien työnhakijoiden lisäksi myös muista työnhakijoista, mutta tämä ryhmä on tässä yhteydessä päätetty rajata tarkastelun ulkopuolelle. Ei-työttömien työnhakijoiden määrästä ei voi juuri tehdä johtopäätelmiä, sillä koska aika sattumanvaraista, moniko aktiivisista työnhakijoista ilmoittautuu TE-toimistoon työnhakijaksi, jollei aio hakea työttömyysetuuksia. Vaikka varmastikin suurin osa TE-toimistoihin työnhakijoiksi ilmoittautuneista ei-työttömistä työnhakijoista on niitä, jotka ovat työllistyneet koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin tai ovat ainakin osittain vasten tahtoaan työllisen työvoiman ulkopuolella (hoitovapaalla, opiskelemassa), paljon voi olla niitäkin, jotka vastaavassa tilanteessa ollessaan hakevat työtä täysin ilman TE-toimiston tukea.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus kartoittaa myös sitä, miten aktiivisesti työttömät tosiasiallisesti hakevat työtä. Tilaston määritelmän mukaan ”työtön on työtä vailla oleva henkilö, joka on etsinyt työtä aktiivisesti 4 viimeisen viikon aikana, ja joka voisi vastaanottaa työtä 2 viikon kuluessa”, joten Tilastokeskuksen mukaan työttömäksi voi määrittyä myös esimerkiksi uudelle alalle kouluttautuva opiskelija, jolle opiskelu on toissijainen vaihtoehto. Työhaun aktiivisuuskriteeri tekee näkyväksi joitakin sellaisia tosiasiallisesti vailla oman alansa töitä olevia ryhmiä, jotka eivät näy TEM:n tilastoissa, mutta sen pääasiallinen vaikutus on rajata varsinaisten työttömien joukko hyvin pieneksi ja piilottaa osa siitakin työttömyydestä, joka TEM:n tilastoissa näkyy. Paitsi että työhaullisesti ”liian passiiviset” työttömät eivät Työvoimatutkimuksen määritelmien mukaan ole työtöntä työvoimaa, myös jokainen henkilö, joka on tehnyt tutkimusviikolla ansiotyötä vähintään yhtenä päivänä ja vähintään yhden tunnin on yksiselitteisesti ”työllinen” (Tilastokeskus 2003, 4). Osa-aikainen, keikkaluonteinen ja hankittua koulutusta vastaamaton työ on yleistä mutta kumpikaan tilastointitapa ei pääse kunnolla käsiksi siihen, paljonko jonkinlaisissa töissä olevien joukossa on kirjastoammatillisesti koulutettuja, jotka ovat tilanteeseensa tyytymättömiä ja valmiita siirtymään alan tehtäviin ja /tai aktiivisesti hakevatkin työtä alalta.

Koulutustaan vastaamattomiin (ja mahdollisesti lisäksi osa-aikaisiin, keikkaluonteisiin yms.) tehtäviin työllistyminen lieneekin yleisesti ottaen suurin työllisyys- ja työttömyystilastojen sokea kohta, mikäli niitä tarkastellaan jonkin tietyn alan koulutustarpeiden arvioinnin näkökulmasta. Tilastointikäytänteiden tavoittamattomissa voi olla paljonkin henkilöitä, joilla on kirjastoammatillinen pätevyys ja jotka siirtyisivät alan töihin, mikäli siihen tarjoutuisi tilaisuus. Toisaalta tämä on yleisluontoinen ongelma, jonka ei voine olettaa olevan juuri kirjastoalalla sen yleisempi kuin muualla.

Tietoa työhausta sisältää myös esimerkiksi TEM:n työnvälitystilastoista koostettu, Yhteiskuntatieteellisen tietokirjaston ylläpitämä Työ- ja elinkeinoministeriön vakanssiaineisto 2008 (”FSD2475 Julkiseen työnvälitykseen ilmoitettujen avointen työpaikkojen rekisteriaineisto”). Siitä ilmenee esimerkiksi se, montako hakijaa kutakin avointa työpaikkaa on hakenut. Tämä tuo esiin hieman eri näkökulman työllisyystilanteeseen kuin työttömiksi rekisteröityneiden työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen määrällinen suhde tietyllä alueella – mutta kumpakaan kuvaa voi tuskin sinänsä pitää toista oikeampana. Esimerkiksi työhaun passiivisuus saattaa kertoa enemmän oman alan työmarkkinoiden tuntemuksesta kuin työhaluttomuudesta: hyvin informoituna kukin hakee vain niitä töitä, joiden saamiseen hänellä on realistiset mahdollisuudet.

Mainittuun vakanssiaineistoon (FSD2475) sisältyvien työpaikkakohtaisten hakumäärätietojen tarkasteleminen saattaisi olla antoisaa esimerkiksi siinä tapauksessa, että tahdotaan testata väitettä tiettyjä kapeammin määriteltyjä ammatteja (kirjastotoimenjohtaja, kirjastonautonkuljettaja) koskevasta työvoimapulasta: onko kyse todellakin siitä, että avoinna on ollut paljon virkoja ja toimia, joihin ei ole ollut yhtään muodollisesti pätevää hakijaa? Jollei kyse ole tällaisesta absoluuttisesta työvoimapulasta, voisi kenties laadullisella jatkotutkimuksella selvittää, miksi muodollisesti pätevät hakijat eivät kuntatyönantajalle kelpaa.

Prekarisoituvat työmarkkinat

Siitä, paljonko kirjastoissa kaikkiaan on määräaikaista tai osa-aikaista henkilöstöä, ei ole tilastoja. Yleisten kirjastojen tilastojen kategoriaan "kirjaston palkkaamat henkilötyövuodet" on joissain yhteyksissä viitattu "vakinaisina työvuosina", mutta lukuihin sisältyvät myös esimerkiksi äitiysloman ja vuorotteluvapaan sijaisuudet, joita on naisvaltaisella alalla paljonkin. Silti jako vakituisiin virkoihin /toimiin ja määräaikaisiin sijaisuuksiin on ollut ainakin yleisissä kirjastoissa perinteisesti melko selkeä: harva määräaikainen työntekijä on voinut esimerkiksi elää vuosikymmeniä ketjutettujen määräaikaisuuksien varassa samaan tapaan kuin vaikkapa yliopistoissa.

Kirjastoalan työmarkkinat lienevätkin monia muita aloja lähempänä sitä perinteistä ajattelumallia, jossa työvoima jakautuu yhtäältä koulutuksensa mukaisessa vakituisessa kokopäivätyössä oleviin, toisaalta työttömiin työnhakijoihin. Tämä malli ei kuitenkaan enää täysin vastaa todellisuutta kirjastoalallakaan, mikä olisi otettava huomioon, mikäli työvoimatilannetta ja alan työttömien työllistymisnäkyviä halutaan tarkastella uudessa työmarkkinaympäristössä relevantilla tavalla. Tärkeimpiä kaksijakoiseen malliin mahtumattomia ryhmiä ovat työvoimapolitiittisin toimenpitein kirjastoihin ohjatut, harjoittelijat, siviilipalvelusmiehet ja vuokratyöntekijät.

Myös TEM:n työnvälitystilastoissa jäi toistaiseksi hyödyntämättä tietoja, jotka saattaisivat olla tästä näkökulmasta valaisevia. Erityisesti työvoimapolitiittisin toimenpitein alalle ohjatusta työvoimasta jäi tässä yhteydessä selvittämättä paljon oleellisia tietoja. Ehkä oleellisin kysymys selvitettäväksi olisi, miten suurella osalla kirjastoalan töihin työvoimapolitiittisin toimenpitein ohjatuista on kirjastoalan koulutus. Tämä vaikuttaa ratkaisevasti siihen, minkä voi tulkita olevan työllistämispolitiikan kokonaisvaikutus alan työmarkkinoihin. Helpotetaanko näin kirjastoalan työttömien työnhakijoiden työllistymistä tarjoamalla heille tilaisuuksia osoittaa osaamistaan ja hankkia edes jonkinlaista työkokemusta - vai palkkaavatko kirjastot parhaiten työllistämistukien ehdot täyttäviä (mahdollisimman pitkään työttömänä olleita) henkilöitä riippumatta näiden koulutuksesta?

Kouluttamattoman työvoiman ei tietenkään tarvitse ajatella olevan sinänsä ongelma, sillä kaikki kirjastoissa tehtävä työ ei välttämättä vaadi minkäänlaista ammattitaitoa ja kirjastoammattilainen saattaa turhautua muovittamiseen ja hyllyttämiseen, jos se muodostaa huomattavan osan hänen työstään. Sillä, että kirjastoissa on runsaasti paitsi työmarkkinatukiharjoittelijoita myös esimerkiksi oppisopimusharjoittelijoita ja siviilipalvelusmiehiä, jotka eivät näy virallisessa henkilöstörakenteessa, saattaa olla epäsuoria vaikutuksia esimerkiksi siihen, miten uudet pätevyysvaatimukset riittävät

toteuttamaan tarkoituksensa. Jos kaikki se työ, joka ei välttämättä vaadi kovin korkeaa kirjastoammatillista osaamista, saadaan teetettyä virallisesti olemassa olevien vakanssien ulkopuolisella työvoimalla ja *tämän lisäksi* varsinaisista viran-/ toimenhaltijoistakin saa vielä 30 % olla vailla mitään kirjastoalan koulutusta, eivätkö kelpoisuusvaatimusuudistukseen ladatut toiveet henkilöstön koulutustason yleisestä nousemisesta uhkaa vesittyä? Myös korkea-asteisesti koulutettujen osuus (45%) lasketaan nimenomaan kirjaston palkkaamasta vakinaisesta henkilöstöstä, ei kokonaistyövoimasta. Tämän vuoksi ei ole yhdentekevää, kuka yleisissä kirjastoissa tekee vähiten vaativat työt: onko tähän palkattu vailla minkäänlaista kirjastoalan koulutusta olevaa vakinaista henkilöstöä vai käytetäänkö vaihtuvia työmarkkinatukiharjoittelijoita ja työvoimavalmennettavia. Jälkimmäisessä tapauksessa kirjastohenkilöstön ”epäpätevien kiintiö” jää periaatteessa vapaasti käytettäväksi esimerkiksi siihen, että myös vaativampia töitä tekemään voidaan palkata muodollisesti epäpäteviä (esim. korkeakoulutettuja, joilla ei ole minkäänlaista kirjastoalan pätevyyttä).¹²

Tilastojen lisäksi tarvittaisiin myös laadullista tutkimusta siitä, mikä kirjastoammatillisesti koulutettujen harjoittelijoiden ja työllistettyjen asema työyhteisöissä on. Johtavatko työvoimapolitiittiset toimet kirjastoalalla oikeisiin työllistymisiin? Mielletäänkö harjoittelija organisaation mahdolliseksi myöhemmäksi oikeaksi työntekijäksi, jolle kannattaa antaa opastusta vaativienkin tehtävien tekemiseen? Kiinnostava yksityiskohta on, että vaikka harjoittelijoiden ohjaamisen voisi olettaa myös kuluttavan henkilöstön resursseja, yleisten kirjastojen tilastoissa harjoittelijat kuitenkin tilastoituvat yksioikoisesti nimenomaan työvoimaksi. Voiko tämä olla ohjaamatta ajattelua siihen suuntaan, että etenkin työmarkkinatuella harjoittelijoihin ja työelämävalmennettaviin suhtaudutaan nimenomaan työvoimana, joiden työpanos täytyy ottaa maksimaaliseen käyttöön – eli ohjata heidät tekemään sitä, mitä he jo valmiiksi osaavat (tai minkä kuka tahansa hyvin nopeasti oppii)?

Toinen virallisten tilastojen katvealue on vuokratyö, jota kirjastoissa on käytetty erityisesti tilanteissa, joissa säästötavoitteet ovat johtaneet kehysorganisaatiossa rekrytointikieltoon. Kun sijaisia ei ole saanut palkata, akuuteinta työvoimavajetta on paikattu keikkatyöläisillä.

Kattavien tilastojen kerääminen vuokratyön käytöstä vaatisi aikaa ja resursseja, mutta yhtenä esimerkkinä ilmiöstä voi tarkastella Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n kautta 2008 - 2010 välitettyjä sijaisia. Seure on välittänyt sijaisia pääosin Helsingin kaupunginkirjaston toimipisteisiin, satunnaisesti myös Espooseen. Kirjastovirkailijoiden ja asiakaspalveluvirkailijoiden tilatun työvuoron kesto on ollut yleisimmin 6 tuntia ja sijaisuuden kesto pääosin 1-2 päivää, mutta kesäaikaan on tehty myös pidempiä sijaisuuksia (2-3 viikkoa). ”Keikan” pituuden keskiarvo noussut 10,6 tunnista (2008) 13,1 tuntiin (2010¹³).

Yhteensä vuonna 2008 tehtiin 25 100 tuntia ja vuonna 2009 23 000 tuntia. Tämä tarkoittaa 12-13 henkilötyövuotta vuonna 2009. Helsingin yleisissä kirjastoissa tehtiin v. 2009 henkilötyövuosia yhteensä 507.

¹² Kelpoisuusvaatimuksiin kuuluvien prosenttiosuusmääräysten voinee tosin odottaa nousevan keskeisiksi lähinnä suurissa kunnissa ja kirjastoissa. Pienissä kirjastoissa jo tehtäväkohtaiset (johtotehtäviin valittavien kelpoisuutta koskevat) vaatimukset riittävät helpommin pitämään korkea-asteisen kirjastoammatillisen henkilöstön määrän 45 prosentissa.

¹³ Vuoden 2010 tiedot kuvaavat tilannetta lokakuun loppuun mennessä, mukana ovat siis kuukaudet 1-10.

Pätevien kirjastovirkkailijoiden tekemien tuntien osuus kaikista Seuren kautta välitetyistä työtunneista on jonkin verran lisääntynyt: vuonna 2008 se oli 25 %, vuonna 2009 27 % ja vuonna 2010 jo 37 % tehdyistä tunneista. Suurin osa Seuren kautta välitetystä työvoimasta on joka tapauksessa edelleen epäpätevää. Vertailun vuoksi Helsingin yleisten kirjastojen kaikista henkilötyövuosista kirjastoammatillisia oli 357 eli 75,8%. Niinpä sijaisten välityspalvelut – kuten oletettavasti työvoimapoliittiset toimetkin – kokonaisuudessaan lisäävät paitsi työn sirpaloitumista myös halvemmän epäpätevän työvoiman käyttöä kirjastoammatillisen sijaan.

Se että kirjastoissa on paljon työvoimaa, jolla ei ole alan koulutusta, näyttäisi joka tapauksessa johtuvan tietoisista valinnoista – ei siitä etteikö työttömien joukossa olisi runsaasti henkilöitä, joilla on kirjastoalan koulutus.

Rekrytointikäytännöt

Työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen alueellisen jakautumisesta on vaikea tehdä tulkintoja ilman laadullisempaa selvitystyötä. Kuten tullut esiin, oppilaitosten sijainti saattaa jossain määrin vaikuttaa työttömien määrään eri alueilla. Työpaikkojen määrään puolestaan vaikuttavat oleellisesti mm. rekrytointikäytännöt: käytetäänkö avointa hakua vai täytetäänkö vapautuvat paikat sisäisillä hakumenettelyillä? Se millaisiin rekrytointikäytäntöihin päädytään, saattaa puolestaan monellakin tapaa riippua organisaation koosta, sijaintipaikkakunnan koosta ja alan oppilaitosten läheisyydestä. Sisäiset haut ovat ylipäätään mahdollisia vain suurissa organisaatioissa, joita taas on pääsääntöisesti enemmän varakkaissa maakunnissa. Samoilla alueilla on usein oppilaitoksia, joista työvoimaa kanavoituu kirjastoihin harjoittelujen ja sijaisuuksien kautta. Vähemmän haluttujen seutujen taas olisi ainakin järkevää pyrkiä houkuttelemaan osaavaa työvoimaa kauempaakin laittamalla kaikki paikat avoimeen hakuun. Tässä mielessä tuntuisi täysin mahdolliselta, että täytettävien työpaikkojen jakautuminen on tosiasiasa maantieteellisesti paljonkin epätasaisempaa kuin miltä se tilastojen valossa näyttää. Toisaalta mahdollista tietenkin on, että jotkut toiseen suuntaan vievät kulttuuriset tai taloudelliset tekijät saavat syrjäseutujenkin kirjastot karttamaan rekrytoinneissa avointa hakumenettelyä. Ilman tarkempaa tutkimusta asiasta voi esittää vain arvailuja.

Työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen määrä tietyllä alueella eivät ole toisistaan riippumattomia muuttujia, vaan vaikuttavat toisiinsa. Yhtäältä työttömät hakeutuvat sinne missä kuvittelevat tai tietävät työtä olevan (vaikka eivät itse sieltä työtä saisikaan), toisaalta taas se, tilastoituvatko tosiasiallisesti täytettävät työpaikat virallisesti avoimiksi työpaikoiksi, riippuu alan työttömien työnhakijoiden ja opiskelijoiden määrästä ko. alueella.

Tarvittaisiin siis laadullista analyysiä niin työvoimatoimistojen käytännöistä työnhaun rekisteröinnissä kuin myös kirjastojen rekrytointikäytännöistä. Myös työttömien työnhakijoiden sukupuoli- ja ikäjakauma herättää kysymyksiä kirjastoalan työttömyyden erityispiirteistä. Koska sukupuoli- ja ikäkysymykset eivät ole olleet tämän selvityksen varsinaisten kysymysten joukossa, ei varsinaisissa aineistoissa ollut mukana näitä jakaumia, vaan havainnot on tehty yksinkertaisten valmistaulujen pohjalta. Mikäli kirjastoalan työttömien sukupuoli- ja ikäjakauman tarkastelun tulokset osoittautuvat samansuuntaisiksi

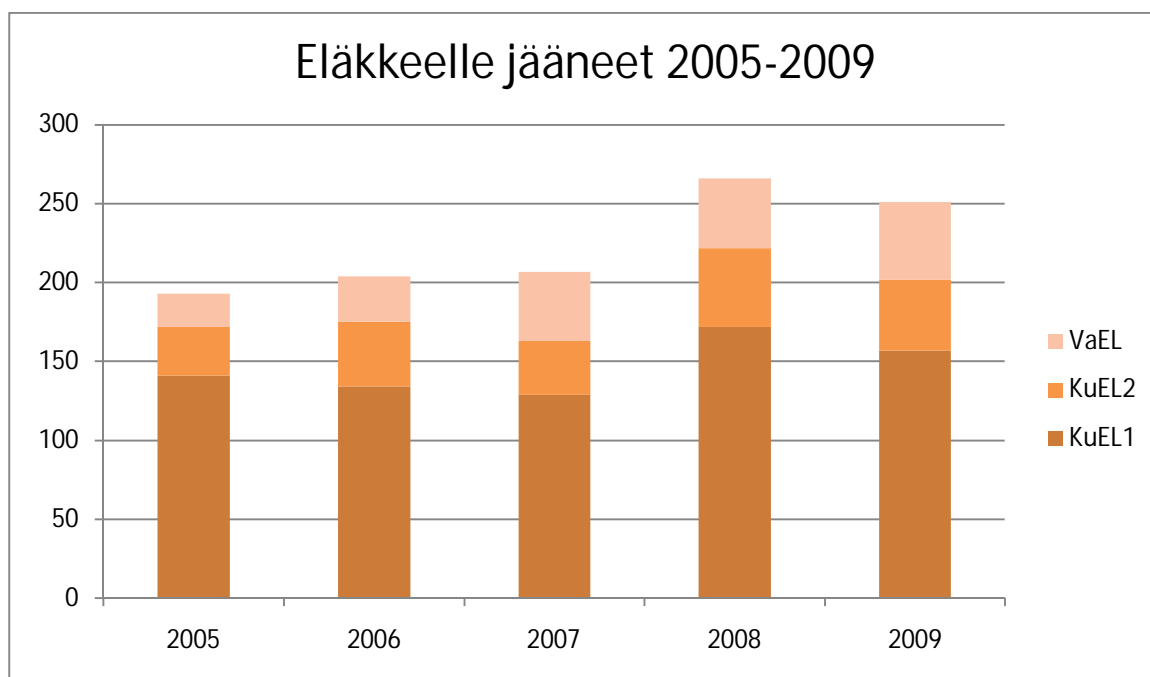
myös silloin, kun museo- ja arkistotyöntekijät on poistettu joukosta, nämä havainnot saattaisivat antaa aihetta työmarkkinoiden ja rekrytoinnin laadulliseen analyysiin sukupuoli- ja ikänäkökulmasta: miksi ikä ja sukupuoli kirjastoalalla korreloivat työttömyysasteen kanssa ensi silmäyksellä melko omintakeisella tavalla?

ELÄKÖITYMINEN

Eläköitymisvauhti viime vuosina

Työvoimatarpeiden tarkastelu kytkeytyy kysymykseen eläköitymisestä. Koska suuri osa kirjastoalan työntekijöistä on kuntien tai valtion palveluksessa, alan eläköitymistä koskevia tietoja on helposti saatavilla siinä mielessä, että Kuntien eläkevakuutus ja Valtiokonttori ylläpitävät kattavia rekistereitä työeläkevakuutetuista. Yleisten kirjastojen työntekijät kuuluvat KeVan palvelussuhderekisteriin. Valtion palvelusrekisterissä ovat Valtion eläkelain (VaEL) piiriin kuuluvat valtion palveluksessa olevat virkamiehet ja työntekijät. Kirjastoalalla merkittävä työnantaja tässä ryhmässä ovat yliopistot: vuosina 2005-09 VaEL:in piiristä eläkkeelle jääneistä n. 78% oli yliopistojen palveluksessa.¹⁴

Alla olevassa diagrammissa ovat mukana kirjastoalan KuEL- ja VaEL -vakuutetut, jotka ovat siirtyneet eläkkeelle vuosina 2005 - 2009. Osa-aikaeläkkeet eivät sisälly lukuihin. Ryhmä KuEL1 sisältää muiden kirjastotyöntekijöiden lisäksi myös arkisto- ja museotyöntekijöitä. Ryhmään KuEL2 sisältyvät kirjastonhoitajat ja informaatikot. VaEL- ryhmään kuuluvia ei ole eritelty ammattiryhmän mukaan, mutta mukana ovat ainoastaan kirjastoalan ammattitehtävissä valtion eläkelain (VaEL) mukaiselle omaeläkkeelle jääneet henkilöt, jotka ovat siirtyneet eläkkeelle ns. suoraan VaEL-palveluksesta.



¹⁴ Tämä oli tilanne vielä tarkastelujaksolla: valtion ja muiden valtion eläkelain mukaan vakuutettujen työntekijöiden eläkeasioiden hoito siirtyy Valtiokonttorista Kevan hoidettavaksi vuoden 2011 alusta lukien.

Kunnallisen eläkevakuutuksen piirissä olevista "kirjastonhoitajat informaatikot ym." ammattiryhmään kuuluvista työntekijöistä jäi eläkkeelle vuosina 2005 - 2009 yhteensä 201 henkeä, keskimäärin noin 40 henkeä vuodessa. Eläköitymisen huippuvuosi tarkastelujaksolla oli 2008, jolloin ryhmästä eläkkeelle jääneitä oli 50.

Odotettavissa olevaan eläköitymiseen vaikuttavia tekijöitä

Tulevaisuuden eläköitymisvauhtia ei voi ennustaa olettamalla, että eläköityminen pysyisi entisellään tai että eläköitymisvauhdin kasvu jatkuisi suoraan samanlaisena kuin se on viime vuosina ollut. Tämä johtuu monesta tekijästä. Ensinnäkin tieteenkin eläkelainsäädäntö vaikuttaa eläkepoistumaan¹⁵. Toiseksi tärkein eläköitymiseen vaikuttava tekijä on ikärakenne, joka voi olla hyvinkin epätasainen. Kunnan ja valtion palvelusrekisterit ovat sikäli informatiivisia, että niistä ilmenee myös vakuutettujen ikärakenne ammattiryhmittäin.

31.12. 2009 vanhimpiin ikäluokkiin kuuluneiden KuEL-vakuutettujen kirjastoalan työntekijöiden osuudet kaikista KuEL-vakuutetuista kirjastoalan työntekijöistä olivat seuraavanlaiset:

Ikä	Kirjastonhoitajat, informaatikot ym.	Kirjasto- arkisto ja museotyöntekijät
50-54	260 (18,3%)	670 (18,6%)
55-59	277 (19,5%)	594 (16,5%)
60-64	198 (13,9%)	356 (9,9%)
65-	11 (0,8%)	21 (0,6%)

Valtion eläkelain piirissä olevat kirjastoammateissa toimivat eläkevakuutetut on jaettu ikäryhmiin hieman toisenlaisin kriteerein. 31.12.2009 heistä oli ennen vuotta 1949 syntyneitä 213 eli 17,9% ja vuosina 1950 - 1959 syntyneitä 403 eli 33,9%.

KuEL- vakuutettujen kirjastoalan työntekijöiden keski-ikä on viime vuosina noussut. Ryhmässä "kirjasto- arkisto ja museotyöntekijät" tämä kehitys on erityisen selvä: vuonna 2003 ryhmän KuEL-vakuutettujen keski-ikä oli 44,8 v. mutta jo vuonna 2009 se oli noussut

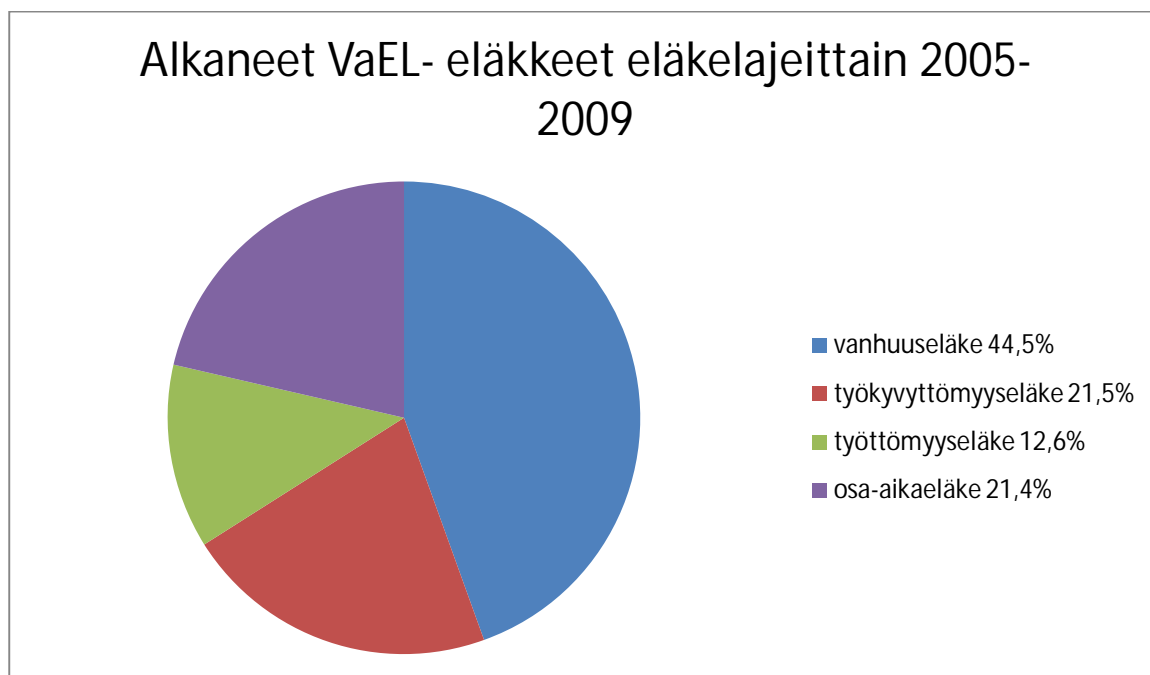
¹⁵ Halmeenmäki (2010, 20) tiivistää nämä eläköitymisen tarkastelussa huomioon otettavat peruslähtökohdat seuraavasti: "Eläkkeelle on siirryttävä lakien määrittämien ikärajojen puitteissa ja muut ehdot täyttäen. Suuret muutokset eläkkeelle siirtymisen vuosittaisissa lukumäärissä johtuvatkin usein eläkelainsäädännön muutoksista. Eläkelakeja on muutettu useaan otteeseen, ja todennäköistä on, että niitä muutetaan myös tulevaisuudessa. Eläkepoistumaan eniten vaikuttaneita muutoksia ovat luonnollisesti muutokset ikärajoissa. Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana on muutettu osa-aika-eläkkeen, yksilöllisen varhaiseläkkeen, varhennetun vanhuuseläkkeen ja vanhuuseläkkeen ikärajoja. Useimpia vielä kahteen kertaan. Näin ollen selvää tilastollista aineistoa, joka kertoisi vääjäämättä kehityksen suunnan, ei ole muodostettavissa. Lukumäärien suurimmat vuosittaiset muutokset kertovat enemmän lainsäädännön kehityksestä kuin eläkkeelle siirtymisen kehityksestä."

47,5 vuoteen. Ryhmän "kirjastonhoitajat, informaatikot ym." keski-ikä oli noussut samalla aikavälillä 47,8 vuodesta 48,9 vuoteen.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna vakuutettujen keski-ikä vaihtelee jonkin verran. 31.12 2009 KuEL-vakuutettujen kirjastonjohtajien keski-ikä oli 52,4 vuotta, kirjastonhoitajien 47,9 vuotta ja kirjastoapulaisten 44.0 vuotta.

Keski-ikä (tai edes mediaani-ikä) ei välttämättä kerro paljonkaan henkilöstön ikärakenteesta, joka voi olla hyvinkin epätasainen. Tarkemmin ikäryhmiin eritelty ikärakenne sen sijaan ennustaa eläköitymistä jonkin verran - mutta tulevan eläköitymisen päättely suoraan ikärakenteesta on aina vain suuntaa-antavaa. Kaikki eivät tietenkään tosiasiallisesti jää eläkkeelle samanikäisinä. Vanhuuseläkelait saattavat muuttua ja työelämän muutokset (esim. heikennykset työhyvinvoinnissa) voivat saada henkilöstön hyödyntämään uusin tavoin lain tarjoamia vaihtoehtoja. Lisäksi osa henkilöstöstä jää työkyvyttömyyseläkkeelle jo ennen eläköitymisikää. Vaikka tämä useimmiten tapahtuu melko lähellä vanhuuseläkeikää, työkyvyttömyyseläkkeet eivät ole organisaation näkökulmasta samalla tavalla ennakoitavissa kuin vanhuuseläkkeet.

Esimerkiksi kirjastoalalta vuosina 2005 - 2009 Valtion eläkelain mukaiselle eläkkeelle jääneiden kohdalla vanhuuseläkkeiden osuus on vain 44,5%. Muiden eläkelajien osuus ilmenee oheisesta diagrammista.



Toisaalta henkilö saattaa joissain tapauksissa jatkaa työskentelyä, vaikka olisikin vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeellä 31.12 2009 tällaisia henkilöitä oli VaEL:in piirissä olevalla kirjastosektorilla 21.

KuEL-eläkkeelle jääneiden keskimääräinen eläköitymisikä (osa-aika-eläkkeet poisluettuna) on ryhmässä "kirjastonhoitajat informaatikot ym" vaihdellut vuosina 2004 - 2009 60,2 ja 63,0 vuoden välillä. Korkein lukema 63,0 on vuodelta 2009. Tällöin keskimääräinen eläköitymisikä nousi vuodesta 2008 1,4 vuodella. Ryhmän "kirjasto-, arkisto ja

museotyöntekijät” eläköitymisiät ovat huomattavasti alhaisempia. Vuosina 2004 - 2009 keskimääräinen eläköitymisikä vaihteli 57,6 ja 58,8 vuoden välillä. Se että vuosikohtainen vaihtelu on niin paljon suurempaa ensin mainitussa ammattiryhmässä, saattaa selittyä yksinkertaisesti sillä, että lukumääräisesti pienemmässä ryhmässä satunnainen vaihtelu näkyy paremmin.

Jos eläköitymistä tahdotaan ennustaa tieteellisemmin, avuksi tarvitaan ikärakenteen lisäksi myös muita tekijöitä mallintavia laskukaavoja. Niissä täytyy ottaa huomioon eri eläkelajit ominaispiirteineen: todennäköisyydet tietyntyyppiselle eläkkeelle voi laskea erikseen kussakin ikäryhmässä (kenties myös tietyllä alueella tai tietyntyyppisessä organisaatiossa) ja ennustaa niiden avulla tulevaisuutta. Periaatteessa aikasarjoista voisi päätellä myös esimerkiksi sen, miten kirjastotyöntekijän työura keskimäärin poikkeaa siitä ennustettavissa olevasta mallista, jossa uusi työntekijä tulee opintojen jälkeen alalle ja pysyy siellä aina eläköitymiseensä asti. Mallinnuksessa voisi siis periaatteessa ottaa huomioon esimerkiksi sen, minkä ikäisillä kirjastotyöntekijöillä on taipumus siirtyä kirjastoista muihin töihin tai siirtyä jostain muualta kirjastoalalle.

Tuomo Halmeenmäki (2010) on kehittänyt yhden melko yksinkertaisen tilastollisiin aikasarjoihin pohjautuvan laskentamallin ja soveltaa sitä kunta-alan eläkepoistuman ennustamiseen. Laskentamalli perustuu ennen kaikkea ikärakenteen muutoksen vaikutuksiin, mutta ottaa myös muita kehityssuuntia huomioon. Eläkepoistuma lasketaan erikseen vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille kohorttikomponenttimenetelmää hyödyntäen. Työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttama eläkepoistumaa ennustetaan työkyvyttömyyseläkkeiden aikaisempina vuosina toteutuneen alkavuuden perusteella ikä- ja ammattiluokittain. Halmeenmäen laskentamalli on tarkoitettu työkaluksi sekä kunnille että muille tahoille, jotka ennakoivat eläkepoistumaa.

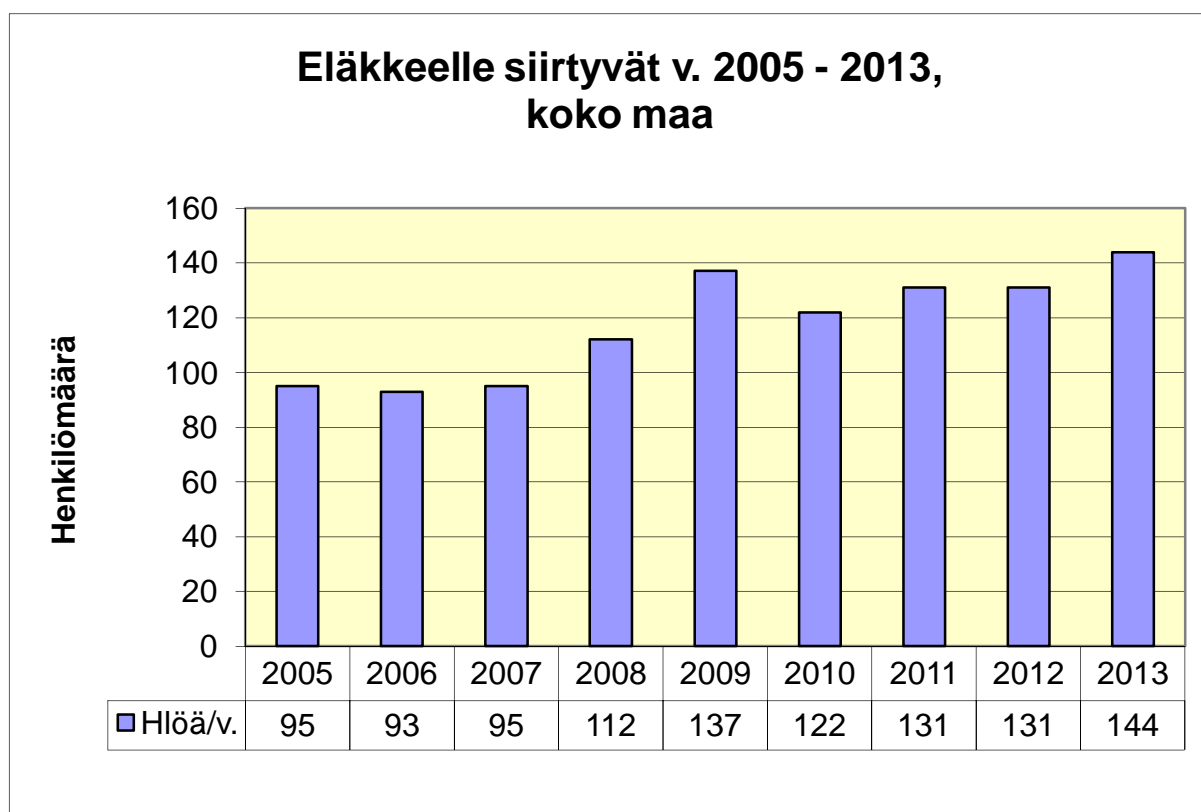
Kirjastojen omia ennusteita

Eläköityminen on herättänyt kirjastoalalla kiinnostusta ja sitä on jonkin verran selvitettykin, kuitenkin enimmäkseen vain laatimalla ennusteita kirjastohenkilöstön ikärakenteen perusteella. Vuonna 2004 Opetusministeriö teki yleisille kirjastoille henkilöstökyselyn eläkkeelle siirtymisestä. Tarkastelun kohteena oli yleisten kirjastojen kirjastoammatillinen henkilökunta. Kysely lähetettiin 427 yleisen kirjaston kirjastotoimenjohtajalle (tai muulle kirjastosta vastaavalle) ja sen vastausprosentti oli 100. Vaikka tieto onkin melko vanhaa eikä enää ennusta tulevaisuutta kuin pari vuotta eteenpäin, kysely täydentää KuEL-rekisterien perusteella muodostunutta kuvaa eläköitymisestä yleisten kirjastojen osalta.

Kyselyn mukaan yleisistä kirjastoista jää eläkkeelle vuosien 2005 - 2013 aikana 1060 henkilöä eli 30% vuoden 2004 viran- ja toimenhaltijoista. Näistä yliopisto- tai korkeakoulutasoisia tehtäviä on 52,4%. Eläköitymisvauhti kiihtyy suhteellisen tasaisesti koko tarkastelujakson 95 henkilöstä (v. 2005) 144 henkilöön (v. 2013). Läänien väliset erot suhteellisissa eläkkeelle jäävien määrissä vaihtelevat Etelä- Suomen läänin 33,5%:sta Itä-Suomen 24,1% :iin. Kirjastotoimenjohtajista jää eläkkeelle yhteensä 156 eli 36,5% kaikista kirjastotoimenjohtajista.

Kyselyssä avoimiksi jääviä virkoja/toimia tarkasteltiin myös jaotteleamalla niitä luokkiin niihin vaaditun koulutustason mukaan. Kyselyn mukaan ”yliopistotutkintoa vaativista tehtävistä” (muista kuin kirjastotoimenjohtajista) eläkkeelle jää yhteensä 343 henkilöä.

"Ammattikorkeakoulututkintoa vaativista tehtävistä" eläkkeelle jää yhteensä 56 henkilöä ja "opistotasoista tutkintoa (2.aste) vaativista tehtävistä" eläkkeelle jää yhteensä 505 henkilöä.



Kyselyn toteutustavasta ei ole tarkempaa tietoa – oletettavasti kirjastonjohtajien itse organisaatiostaan tekemät eläköitymisennusteet perustuivat melko suoraan henkilöstön ikärakenteeseen.

Tässä yhteydessä on tärkeä huomata, että vuonna 2004 odotettu "suuri eläköitymisaalto" on jo hyvinkin pitkällä. Tuolloin eläkkeelle siirtyviksi odotetuista 1060 henkilöstä on jo tähän mennessä ennusteiden perusteella jäänyt eläkkeelle noin 600¹⁶. Jos oletetaan, että kyselyn tulokset olivat luotettavia, yleisten kirjastojen henkilöstön eläköityminen on 2011 - 2013 jotakuinkin samaa suuruusluokkaa kuin esimerkiksi vuonna 2009. Mitään ratkaisevaa muutosta tilanteeseen ei siis näidenkään tietojen valossa ole lähivuosina odotettavissa.

Vastaavaa tutkimusta ei ole missään vaiheessa tehty tieteellisistä kirjastoista. Kuitenkin henkilöstön ikärakenne vaikuttaisi samansuuntaiselta myös tieteellisten kirjastojen puolella, ainakin suurimpien yksittäisten organisaatioiden tilanteen perusteella. Eläköitymisaalto on ollut vahvasti esillä henkilöstöpoliittisissa tarkasteluissa koko kuluvan vuosikymmenen. Eläköitymisen nopeutuminen on alkanut jo viitisen vuotta sitten, joskin sen huippu ajoittuu

¹⁶ Itse asiassa kirjastonjohtajien arvioita voi mahdollisesti pitää hieman alakanttiin osuneina, sillä pääasiassa yleisten kirjastojen työntekijöistä koostuvan KuEL -rekisterin mukaan vakuutettuja jäi vuosina 2005-2009 (kokoaika)eläkkeelle 201 kpl ryhmästä "kirjastonhoitajat, informaattikot ym" ja 733 kpl ryhmästä "kirjasto-arkisto- ja museotyöntekijät". Yhteismäärässä 934 on mukana myös museoiden ja arkistojen työntekijöitä, mutta käytettävissä ei ole tarkkaa tietoa siitä, kuinka paljon.

juuri nyt meneillään oleviin vuosiin. Helsingin yliopiston kirjastolaitoksen henkilöstöstrategisissa linjauksissa kaudelle 2004 -2010 (vuodelta 2003) todettiin, että "vuoteen 2010 mennessä eläkkeelle siirtyy Kansalliskirjaston pysyvästä henkilöstöstä 26 % ja yliopiston muista kirjastoista 34 %." ja että "vuoteen 2010 mennessä jää Helsingin yliopiston kirjastolaitoksesta eläkkeelle noin 100 henkilöä".

Suurten ikäluokkien eläköityminen on siis yliopistokirjastoissakin jo vauhdissa, mutta tulee jatkumaan vielä jonkin aikaa. Helsingin yliopiston kirjaston uusimman henkilöstösuunnitelman mukaan vuosien 2011–2016 välisenä aikana yhteensä 45 kirjaston henkilöstöstä saavuttaa 65 vuoden iän. Näistä vuosi 2014 on huippuvuosi: tuolloin koko kirjastosta 13 henkilöstön jäsentä saavuttaa 65 vuoden iän. Kansalliskirjaston henkilökunnasta siirtyy 65 vuoden iän mukaan laskennallisesti eläkkeelle vuoteen 2011 mennessä yhteensä 29 henkilöä ja vuoteen 2015 mennessä 61 henkilöä. Tampereen yliopiston kirjaston henkilöstöstä 64 vuotta täyttää vuosina 2010 - 2015 yhteensä 14 henkilöä.

Muiden yliopistokirjastojen tilanteesta ei ole saatu tietoja. Ammattikorkeakoulujen kirjastoissa henkilökunnan ikärakenne saattaa olla joiltain osin toinen kuin yleisissä tai yliopistokirjastoissa. Tieteellisiä kirjastoja koskeva kokonaisselvitys tulevasta eläköitymisestä olisi selvästi tarpeen.

TYÖVOIMAN MÄÄRÄLLINEN KYSYNTÄ JA TARJONTA

Rakenteelliset muutokset

Vaikka kirjastoalalla – kuten julkisen sektorin rahoittamassa toiminnassa ylipäätään – on erittäin selvää, että työvoimatarve riippuu viime kädessä poliittisista päätöksistä, tämä lähtökohta keskusteluissa helposti unohtuu. Pelkästään eläköitymisennusteisiin viitaten saatetaan puhua tulevasta työvoimapulasta ja pitää niitä sinällään riittävänä perusteluna lisäkoulutukselle. Toisaalta on myös esitetty arveluja kirjastoalan työvoimatarpeen luontaisesta vähenemisestä. Tällöin on lähes aina viitattu teknologiseen kehitykseen, joka oletetusti joko vähentää kirjastotyön työvoimavaltaisuutta (automatisoituminen) tai tekee kirjastojen perinteiset tehtävät vähitellen tarpeettomiksi. Jälkimmäinen skenaario perustuu tyypillisesti siihen optimistiseen oletukseen, että kaikki tieto ja kulttuuriperintö on lähitulevaisuudessa muutenkin verkossa vapaasti saatavilla eikä informaation lähteille pääsyn suhteen enää vallitse sellaista epätasa-arvoa, jota esimerkiksi yleisen kirjastolaitoksen tulisi kuroa umpeen.

Kaukaisempaa tulevaisuutta ei tietenkään voi ennustaa, mutta tällä hetkellä ne kehityssuunnat, jotka selvimmin vaikuttavat kirjastoissa tehdyn määrään, näyttäisivät liittyvän suoraan poliittisiin päätöksiin pikemmin kuin teknologiseen kehitykseen tai väestörakenteeseen. On paineita vähentää yleisten kirjastojen resursseja täysin riippumatta siitä, olisiko niiden palveluille kysyntää tai pystyvätkö ne tämän jälkeen hoitamaan yhteiskunnallisen tehtävänsä. Henkilöstön eläköityessä virkoja tahdottaisiin lakkauttaa tai jättää täyttämättä. Yksi keskeinen tekijä tässä on kunta- ja palvelurakenneuudistus, jonka vaikutukset koskevat etenkin yleisiä kirjastoja. Esimerkiksi entisiä kunnan kirjastotoimenjohtajien vakansseja on lakkautettu. Kuntarakenneuudistusten varjolla lakkautettuja virkoja ja toimia on vaikea saada takaisin. Sama pätee taloudelliseen taantumaan. Laman työllisyysvaikutukset eivät ole nopeita ja välittömiä kuin yksityisellä sektorilla, mutta mikäli lamaan vedoten päädytään tekemään leikkauksia, tilanteen palautuminen ennalleen ei ole todennäköistä – ainakaan ideologisen ilmaston säilyessä ennallaan.

Ero muihin samanlaisessa puristuksessa oleviin kuntapalveluihin on lähinnä siinä, että kirjastoalalla tehokkuuden lisäämiseen vedoten perustellut rakenneuudistukset näkyvät enemmän suoraviivaisina supistuksina ja leikkauksina kuin kirjastopalveluiden yksityistämisen-, kilpailuttamisen- ja ulkoistamishankkeina.

Tuomo Halmeenmäki on tehnyt kiinnostavan havainnon, että kunta- ja palvelurakenneuudistuksen tyypillisillä uudistuksilla on taipumus kiihdyttää eläköitymisvauhtia kunta-alalla entisestään. Hän on tutkinut yhdessä väitöstutkimukseensa sisältyvistä artikkeleista, vaikuttavatko organisaatorakenteiden uudistamiseen liittyvät henkilöstösupistukset työhön jääneiden riskiin siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tulos oli, että tehostaminen henkilöstöä vähentämällä (esimerkiksi eläkepoistuman kautta) vähentää selkeästi töihin jääneiden työhyvinvointia ja sitä kautta lisää jäljelle jääneiden todennäköisyyttä siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkimuksen mukaan

henkilöstövähennysten jälkeen työhön jääneillä oli lähes kaksinkertainen riski menettää työkykynsä verrattuna niihin, joiden työpaikoilla henkilöstöä ei vähennetty. (Halmeenmäki 2010, liite 3).

Tosiasiallinen eläköitymisvauhti ei siis itsessäänkään ole riippumaton siitä, mitä eläköitymisen myötä tyhjiksi jääneille vakansseille tapahtuu. Työvoiman vähentäminen eläkepoistuman kautta vaikuttaa välillisesti eläkepoistumaan ja siten kiihdyttää eläköitymistä entisestään. Tämän lisäksi – ja ennen kaikkea – rakenneuudistukset vaikuttavat suoraan työpaikkojen määrään siten, että olipa eläköitymisvauhti mikä tahansa, eläköityminen ei johda avoimiin työpaikkoihin ainakaan kovin suoraviivaisella tavalla.

Yhä hallitsevammaksi on noussut ajattelutapa, jonka mukaan eläkepoistuman pitää nähdä ennen kaikkea mahdollisuutena. Kun henkilöstön sidos rakenteisiin höltyy väliaikaisesti, tarjoutuu ainutlaatuinen tilaisuus uudistaa organisaation toimintaa. Myös tieteellisten kirjastojen puolella eläköityminen käsitteellistyy enenevästi pikemminkin rakenteellisten muutosten mahdollistajaksi kuin uhkaksi. Helsingin yliopiston kirjaston henkilöstösuunnitelma on kuvaava: juurikaan ei kanneta huolta eläköityneiden myötä katoavasta osaamisesta, vaan eläköityvien palkkakustannukset näyttäytyvät ”vapautuvina voimavaroina”. Eläköityminen on tekijä, joka murtaa vanhoja, henkilöstörakenteen uudelleenorganisointia jo pitkään ikävällä tavalla haitanneita esteitä. Siinä tapauksessa että määrälliseen henkilöstövähennykseen liittyy suunnitelmia jäljelle jäävien virkojen vaativuustason nostosta, huomio kiinnitetään mieluusti siihen.

Joissakin tieteellisissä kirjastoissa henkilöstövähennykset ovat olleet rajujakin. Esimerkiksi Oulun yliopiston kirjastossa poistuma on aikavälillä 2010- 2013 yhteensä 11 työntekijää ja täyttölupa on näistä vain yhdelle tehtävälle. Kaikki poistuneista eivät jääneet eläkkeelle, vaan joukossa on neljä irtisanottua.

Jyväskylän yliopiston kirjasto visioi vähentävänsä henkilöstöä 66:sta 63 henkilöön 2017 mennessä. (Jyväskylän yliopiston kirjasto 2009). Maanpuolustuskorkeakoulun kirjastokin aikoo jättää täyttämättä kaksi ja puoli virkaa 2012 -2013. Yleisesti ottaen kirjastot ovat haluttomia kertomaan kovinkaan yksityiskohtaisesti henkilöstöpoliittisista suunnitelmistaan.

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen perusideoita vastaavia periaatelinjauksia on otettu käyttöön kaikkialla julkisessa hallinnossa. Valtioneuvoston periaatepäätös v. 2006 - 2011 (VN periaatepäätös 78/2005) linjaa seuraavasti:

Yleisperiaatteita ovat 1) Laajan eläkkeelle siirtymisen tuoma mahdollisuus hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen lisätä tuottavuutta ja tehokkuutta toiminnan ja rakenteen muutoksilla ja tietotekniikkaa hyödyntäen, 2) Yleishallinnon, hankintojen ja tukipalvelujen tehostaminen, organisaatioiden toiminnan keskittäminen ydintehtäviin, resurssien yhteiskäytön lisääminen ja toimintojen sähköistäminen, 3) julkishallinnon henkilöstökustannusten vähentäminen.

Kannattaa tässä yhteydessä huomata, että vaikka valtionhallinnon tuottavuusohjelma onkin osa tulosohjausajattelua (ja kytkeytyy sitä kautta niin yleisiin tehokkuusihanteisiin kuin myös näkemykseen julkisen sektorin pienentämisen itseisarvoisuudesta), tuottavuusohjelmaa ei ole julkisuudessa legitimoitu vain tai edes ensisijaisesti sen tuottamilla säästöillä. Sen sijaan on toistuvasti viitattu nimenomaan ”demografisiin tosiasioihin”: halutaan varautua jo ennalta siihen, ettei julkiselle sektorille kerta kaikkiaan

riitä työvoimaa suurten eläköitymisten jälkeen, vaikka väkeä oltaisiinkin periaatteessa valmiita palkkaamaan. Tuottavuusohjelman aikaansaaman rakenteellisen muutoksen tehtävä on auttaa sopeutumaan tähän tilanteeseen. Yksittäisen alan kohdalla on varsin ilmeistä, että ensisijaisen rajan työvoiman saatavuudelle asettavat koulutusmäärät eivätkä ”demografiset tosiasiat” – mutta voi kysyä, missä määrin puheet eläköitymiseen varautumisesta kirjastoalalla saavat retorista voimaa ja uskottavuutta niistä yleisemmistä keskusteluista, joissa kysymys eläköitymisestä ja väestörakenteesta liitetään yhteen kansallisella tasolla.

Sekä yleisten kirjastojen että tieteellisten kirjastojen kohdalla eläköitymisen myötä auki jääneiden verkkojen yhdistämisiä ja lakkauttamisia on pidetty todennäköisenä. Yleisten kirjastojen puolella kehityssuuntana on myös verkkojen vaatimustason lasku: kirjastoalan korkea-asteen koulutuksen saaneen henkilöstön määrä on laskenut 30-35 prosenttiin.” (Kekki 2010, 15). Tieteellisten kirjastojen puolella koulutusvaatimusten alentamista uudistusten yhteydessä ei kuitenkaan ole pidetty realistisena uhkana. Etenkin yliopistokirjastoissa suunnitelmissa on pikemminkin nostaa tehtävien koulutustasoa. Virkanimikkeiden uudenaikaistaminen houkuttelevammiksi ei tosin tietenkään sinänsä kerro esimerkiksi palkkatason muutoksista.

Yleisten kirjastojen puolella koulutetun työvoiman tarpeeseen saattaa vaikuttaa eläköitymisen (ja sen mahdollistamien rakennemuutosten) lisäksi jossain määrin myös uusien kelpoisuusvaatimusten voimaantulo. Uusia kelpoisuusvaatimuksia on perusteltu nimenomaan sillä, että näin saataisiin pysäytettyä kehitys, jossa alan korkeakoulutasoisia vakansseja on lakkautettu tai muutettu alemmaa koulutusta vaativiksi.

Lisäävätkö siis uudet pätevyysvaatimukset merkittävästi kirjastoammatillisesti koulutetun työvoiman kysyntää?

Ensinnäkin on huomattava, että henkilöstön asemaa turvaavien siirtymäsäännösten ansiosta kukaan vakituksessa virassa tai toimessa oleva ei muutu epäpäteväksi tehtävänsä. Jossain määrin uusien kelpoisuusvaatimusten voimaantulo voi vaikeuttaa johtotehtävissä olevien siirtymistä virasta/toimesta toiseen, mutta pääsääntöisesti saavutettuja etuja ei uhata. Keneltäkään ei vaadita kelpoisuusvaatimusten muutoksen vuoksi lisäkoulutusta, vaan kelpoisuuden kriteerit määrittyvät yksilöllisesti sen mukaan, milloin kukakin on oman kirjastoammatillisen koulutuksensa alun perin saanut. (vrt. Kekki 2010, 10-12)

Kun vielä kirjastoalan työ etenkin yleisissä kirjastoissa on painottunut vahvasti vakituksiin virka- ja työsuhteisiin, ei asetuksen voimaantulo käytännössä varsinaisesti lisää koulutetun työvoiman kysyntää. Asetus voi lähinnä vain estää sen, että eläköitymisen myötä auki jäävien verkkojen edellyttämää koulutustasoa alennettaisiin ennen niiden täyttöä. Tämä ei sinällään pelasta virkoja/toimia lakkautuksilta - pienien budjettien oloissa vaikutus voi olla päinvastainenkin.

Uutta uusissa kelpoisuusvaatimuksissa on lähinnä se, että niillä tahdotaan turvata korkeakoulutettujen kirjastoammattilaisten asemaa suhteessa ammatillisesti koulutettuihin. Ammatillisesti koulutettujen kirjastoammattilaisten työmarkkina-asema suhteessa muuhun työvoimaan säilyy jotakuinkin ennallaan. Keskusteluissa huomio on kiinnittynytkin lähinnä tehtäväkohtaisten kelpoisuusvaatimusten sekä korkea-asteisen henkilöstön osuutta (45%) koskevan vaatimuksen toteutumiseen. Sen sijaan kirjastoammatillisen henkilöstön kokonaismäärää (70%) koskevaa vaatimusta on käsitelty huomattavasti vähemmän. Tämä

saattaa johtua siitä, että vaatimus näyttäisi henkilötyövuositilastojen perusteella tällä hetkellä täyttyvän¹⁷. Kyse on kuitenkin koko maan keskiarvoista, joten yksittäisten kuntien välillä voi olla huomattaviakin eroja. Vuonna 2009 Suomessa oli 28 sellaista kuntaa (eli 8,9% kaikista kunnista), joiden kirjastolaitoksessa 70 prosentin vaatimus ei täyttynyt.

Avoin kysymys tietenkin on, miten vakavasti lain edellyttämiin kelpoisuussäännöksiin muutenkaan kunnissa suhtaudutaan. Monia nimenomaan kuntien toimintaa sääteleviä normeja valvotaan huonosti eikä niiden rikkomisesta juuri seuraa sanktioita.

Aiempia yleisten kirjastojen henkilöstön koulutusta koskevia vaatimuksia (jotka olivat 1.1. 2010 voimaan tulleita väljemmät) ei ole kunnissa kovin hyvin noudatettu. Vain 84 – 86 % kunnista oli onnistunut täyttämään ne vuonna 2006. (Viiri 2007, 47-48)

On myös huomattava, että vaikka kunnat noudattaisivatkin uutta kirjastoasetusta siinä mielessä, että palkkaavat korkea-asteisesti koulutettua työvoimaa, tämä ei takaa että myös kirjastohenkilöstön palkkataso ja/tai tunnustettu virallinen vaatimustaso nousisi. Kekin mukaan uudistuksen tavoitteena on ollut, että 45% vaatimus koskee sekä tehtävää että sitä hoitavaa henkilöä: tarkoituksena on luonnollisestikin ollut, että korkeakouluasteen henkilö sijoittuu koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Kun säädöksissä ei kuitenkaan ole yhdistetty nimikkeitä ja kelpoisuusvaatimuksia toisiinsa, jää nähtäväksi miten vaatimuksia tullaan tulkitsemaan. Jos jonkin kunnan kirjasto saa houkuteltua esim. ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita työskentelemään kirjastovirkailijan nimikkeellä ja palkkatasolla, katsotaanko kunnan kirjastolaitoksen täyttävän lain vaatimukset korkea-asteisesti koulutetun henkilöstön määrän osalta, vaikkei siellä (johtajien lisäksi) olisikaan yhtään korkea-asteen koulutusta edellyttävää kirjastoalan vakanssia?

Jollei uusia vaatimuksia jätetä täyttämättä tai laajamittaisesti kierretä lain sallimin keinoin (esim. lisäämällä työllistettyjen ja harjoittelijoiden osuutta entisestäänkin tai alkamalla ulkoistaa kirjastopalveluiden tuotantoa ulkopuolisille yrittäjille), kirjastojen henkilökunnalla on ehkä kelpoisuusvaatimuksien uudistuksen ansiosta tulevaisuudessa enemmän kirjastoammatillista koulutusta kuin tällä hetkellä – tai vähintään koulutustason lasku pysähtyy. Mihinkään rajuun kirjastonhoitajapulana ilmenevään murrokseen ei siis kannattane varautua.

Opetushallituksen ja TEM:n ”ennusteet”

Tulevia työvoimatarpeita on tutkittu myös laatimalla laajoja kansallisia, kaikki toimialat kattavia ennusteita. Opetushallituksen raportti ”Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020” ja sitä täydentävä väliarvio (Opetushallitus 2009a, Opetushallitus 2009b) sisältävät ennakkointitietoa työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta sekä ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen aloittajatarpeista. Työvoiman kysyntäennusteet, jotka ulottuvat vuoteen 2020 saakka, on laadittu kahtena vaihtoehtoisena laskelmana: peruskehityksen ja tavoitekehityksen mukaan. Ennakoinnin lähtökohtana ovat olleet toimialoittaiset pitkän aikavälin työvoiman kysyntäennusteet, jotka perustuvat työministeriön Työvoima 2025 -projektin työn tuloksiin.

¹⁷ Näin on yleisten kirjastojen lisäksi myös tieteellisissä kirjastoissa, joita laki ei sinänsä koske.

Työvoima 2025- tutkimuksessa tulevia työvoimatarpeita on pyritty ennustamaan laajemmasta näkökulmasta kuin pelkästään eläköitymislukujen perusteella. Ennakointityön tavoitteena on ollut selvittää, miten yhteiskunta-, talous- ja työvoimakehityksessä tapahtuneet muutokset vaikuttavat työvoima- ja koulutustarpeisiin. "Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020 - väliarvio" -raportissa on pyritty huomioimaan myös kansainvälisen taantuman aiheuttamat pysyvät rakenteelliset muutokset Suomen työmarkkinoihin. Tulokset jäävät kuitenkin kirjastoalan näkökulmasta varsin laihoiksi.

Opetushallituksen raportti (2009a) ennustaa, että ryhmässä "kirjasto- arkisto- ja museoalan asiantuntijat" poistuma vuosina 2005 - 2020 on 1800 henkilöä. Peruskehityksen mukaan samalla jaksolla syntyisi 300 uutta työpaikkaa, jolloin avautuvia työpaikkoja olisi yhteensä 2100. Tavoitekehityksen mukaan rakenteellinen muutos olisi 1000, joten työpaikkoja avautuisi jaksolla yhteensä 2800. Kun ryhmän työllisten kokonaismäärä oli 3772 ennustetkellä eli vuonna 2004, lisäys olisi peruskehitysskenaarion mukaan 9%, tavoitekehityksen mukaan 27%. Toisaalta lukumääräisesti paljon suurempaan ryhmään "muut toimistotyöntekijät" piilotettujen kirjastoalan työntekijöiden määrästä ei ole minkäänlaista selvyyttä. Koko tässä ennustetkellä 84 643 työllisen ryhmässä muutos on peruskehityksen mukaan -10% ja tavoitekehityksen mukaan -20%. (Opetushallitus 2009a, Liite7, Liite9)

Väliarvioraportin (Opetushallitus 2009b) liite 5 esittää samat tulokset siten, että ryhmässä "kirjasto- arkisto- ja museoalan asiantuntijat" vuoteen 2020 mennessä avautuu tavoitekehityksen mukaan keskimäärin 180 työpaikkaa vuodessa. Näistä 120 johtuu poistumasta, 60 työllisten määrän oletetusta muutoksesta. Toisin kuin monissa muissa ammattiryhmissä, ryhmässä "kirjasto- arkisto- ja museoalan asiantuntijat" alkuperäisiä arvioita ei ollut maailmanlaajuisen taloudellisen taantuman tähden muutettu suuntaan tai toiseen.

Etenkin koulutusalojen aloituspaikkasuositusten osalta Opetushallituksen raporteissa on käytetty kirjastoalan näkökulmasta aivan liian karkeita luokitteluja. Suurin osa kirjastoalan koulutuksista sijoittunee koulutusryhmän "kulttuuriala" alaryhmään "viestintä- ja informaatiotieteet", jossa suositellaan yleisesti koulutusmäärien supistamista ammatillisen peruskoulutuksen ja ammattikorkeakoulujen osalta. Supistuksia perustellaan sillä, että vaikka alan työvoiman tarve kasvaa keskeisillä toimialoilla ja ammattiryhmissä, koulutustarve pienenee muun muassa työllisen työvoiman ikäpoistuman vähäisyyden vuoksi. (Opetushallitus 2009a, Opetushallitus 2009b, 25)

Kirjastoalan koulutuksiin ei kuitenkaan yksilöidysti viitata, joten avoimeksi jää, missä määrin perustelut vähennyksille – tutkinnon suorittaneiden työllisen työvoiman nuori ikä ja työelämästä poistumisen pienuus – pätevät myös näihin koulutusohjelmiin. Mitenkään *lähtökohtaisesti* kirjastoalan koulutus- ja työvoimatarpeiden ei kuitenkaan voi nähdä korreloivan muiden viestintä- ja informaatiotieteiden ammattien kehityksen kanssa: joistakin koulutusohjelmista päädytään tyypillisesti julkiselle sektorille, toisista yksityiselle jne.

Perusongelmana on siis tarkastelujen tarkkuustaso. Toimialaluokituksessa kirjastoalaa tarkastellaan osana kokonaisuutta "virkistys-, kulttuuri- ja urheilutoiminta sekä kustannustoiminta". Ammattiryhmäluokittelu riippuu puolestaan paitsi toimialasta myös työn vaativuusasteesta. "Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät" kuuluvat ryhmään "6.2

Muut toimistotyöntekijät” kun taas ”Kirjasto-, arkisto- ja museoalan asiantuntijat” kuuluvat ryhmään ”9 Kulttuuri- ja tiedotustyö”.

Periaatteellisempi kysymys on tietenkin myös se, missä määrin on mielekästä tehdä laskelmia, jotka ovat puolittain ennusteita, puolittain poliittisia ohjelmia. Voivatko ne täyttää sen kummemmin ennusteen kuin poliittisen tavoiteohjelmankaan funktioita?

Peruskehityksen vaihtoehdossa työllisten määrän ennakoitaan kaikkiaan kasvavan noin 63 000:lla ja tavoitekehityksen vaihtoehdossa lähes 190 000:lla. Työllisen työvoiman määrä kasvaisi siis lähtökohtavuoteen 2004 verrattuna useimmilla toimialoilla. Kaikkia aloja on tarkasteltu samaan tapaan tekemättä eroa julkisen sektorin ja yksityisen taloudellisen toiminnan välille. Mutta voiko julkisen sektorin työvoimatarpeita vakavasti ottaen ”selittää” millään muilla tekijöillä kuin poliittisilla suhdanteilla? Ennustamisen metodologisen puolen kuvaus raporteissa oli sängen vähäistä - mikä viittaisi vahvasti siihen suuntaan, että kyse ennen kaikkea poliittisesta tavoiteohjelmasta, eikä varsinaisesti ennusteesta sanan tieteellisemmässä merkityksessä.

Kirjastoissa tehdyn työn määrällinen kehitys

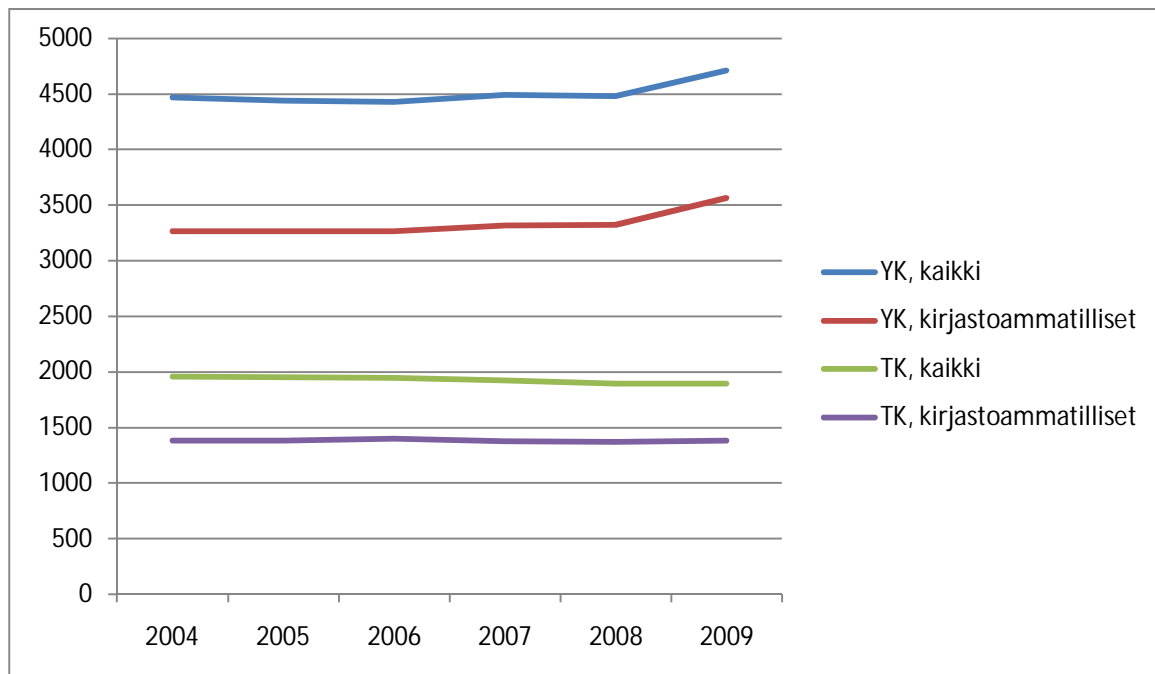
Yksi tekijä, joka voi tuoda lisävalaistusta siihen, miten eläköityminen vaikuttaa kirjastoalan työmarkkinoihin, on kirjastoissa tehtävän työn kokonaismäärän viimeaikainen kehitys. Millä tavoin virkojen ja toimien määrä ja/tai kirjastoissa tehtyt henkilötyövuodet ovat tosiasiasa kehittyneet viime vuosina, kun suuret ikäluokat ovat alkaneet jäädä eläkkeelle?

Yksi tapa arvioida asiaa on seurata kirjastoalan KuEL -vakuutettujen työntekijöiden määrän kehitystä. Ammattiryhmässä ”kirjastonhoitajat, informaattikot ym.” se ei ole viime vuosina kovinkaan paljon muuttunut. Itse asiassa ryhmään kuuluvien määrä on hiukan lisääntynyt: vuonna 2003 heitä oli 1405 ja 2009 1421. Ryhmään ”kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät” kuuluvien työntekijöiden määrä on sen sijaan tarkastelujaksolla selvästi vähentynyt: 2003 heitä oli 3898, vuonna 2009 enää 3600.

Näistä luvuista ei ilmene esimerkiksi osa-aikaisen työn osuus – eikä aikasarjoja ollut lainkaan käytettävissä Valtion eläkelain piirissä olevien työntekijöiden (eli pääasiassa tieteellisten kirjastojen henkilöstön) osalta. Tehdyt henkilötyövuodet on kuitenkin tilastoitu sekä yleisissä että tieteellisissä kirjastoissa. Yhteensä henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2009 yleisissä kirjastoissa 4711, näistä kirjastoammatillisia eli jonkin kirjastoalan koulutuksen saaneita oli 3568 (85%). Tieteellisissä kirjastoissa tehtiin henkilötyövuosia 1 893, joista kirjastoammatillisia oli 1380,45 (73%). Tieteelliset kirjastot tilastoivat myös henkilöstönsä kokonaismäärän, joka oli vuoden 2009 lopussa 2052,5. Tieteellisissä kirjastoissa voi siis päätellä olevan suhteellisen paljon osa-aikaista henkilöstöä.

Tieteellisten kirjastojen henkilöstössä on tapahtunut selviä rakenteellisia muutoksia aikavälillä 2005-2009. Kirjaston rahoituksella palkatut henkilötyövuodet ovat vähentyneet ja maksullisen palvelutoiminnan rahoituksella palkattujen henkilötyövuosien määrä on lisääntynyt. Tämä koskee sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen kirjastoja. Lisäksi yliopistokirjastoissa myös kirjaston ulkopuolisella rahoituksella palkattujen määrä on lisääntynyt 76,4:stä 111,8:aan. Henkilötyövuosien kokonaismäärään tämä ei kuitenkaan ole juuri vaikuttanut.

Viime vuosina tehtyjen henkilötyövuosien määrien kehitys yleisissä (YK) ja tieteellisissä (TK) kirjastoissa näyttää seuraavanlaiselta:



Yleisissä kirjastoissa henkilötyövuosien määrä on jonkin verran noussut aivan tarkastelujakson lopussa, tieteellisissä kirjastoissa puolestaan vähentynyt tasaisesti 1 951:stä 1 893:een. (Henkilöstön määrä on samanaikaisesti lisääntynyt, joten osa-aikaisia työntekijöitä oli tieteellisissä kirjastoissa vuonna 2009 huomattavasti enemmän kuin vuonna 2005).

Kuten yllä olevasta diagrammista ilmenee, tehtyjen henkilötyövuosien määrä on viime vuodet pysynyt kuitenkin suhteellisen vakaana. Sama pätee kirjastoammatillisten työvuosien määrään. Toisin sanoen juuri eläköitymisen kiihtymisvaiheessa useimpien eläkkeelle jääneiden tilalle on tosiasiallisesti otettu uusi työntekijä - tai ainakin perustettu lakkautettuja virkoja ja toimia vastaava määrä vakansseja jonnekin toisaalle. Tämä on koulutuspoliittisesti kiinnostavaa: työttömyyslukuista päätellen koulutetun työvoiman tarjonta on tällä hetkellä niin suurta, että se onnistuu poikkeuksellisen runsaasta eläköitymisestä huolimatta ylittämään reilusti kysynnän. Kysynnän vähenemisen voisi siis pelätä tulevaisuudessa johtavan huomattavaankin kirjastoalan työttömyyteen, mikäli yhtään entistä useampia virkoja /toimia eläköitymisen myötä lakkautettaisiin ja yhdistettäisiin.

Mistä sitten julkisessa keskustelussa ilmaistu huoli vakanssien määrän ja laadun säilymisestä kertoo, jollei viime vuosina tosiasiallisesti tapahtuneesta virkojen lakkauttamisesta ja vähentämisestä? Ensinnäkin varmasti siitä, että 1990-luvulla tapahtuneet supistukset ja lakkauttamiset ovat yhä muistissa. Suomen yleisissä kirjastoissa on toteutettu huomattavia rakenteellisia muutoksia, vaikka tämä ei nyt valitun tarkasteluvälin luvuissa näykään: mullistukset ehtivät tapahtua suurelta osin jo ennen kuin

eläköityminen on alkanut vuosituhanneen vaihteessa kiihtyä. Yleisissä kirjastoissa tehtyjen henkilötyövuosien määrä vähentyi 1990-luvulla noin 10% (Viiri 2007, 47-48).

Lisäksi on huomattava, että kaikista tässä käytettävissäni olevista luvuista puuttuu kokonaan yksityissektori, jolla mahdollisesti tapahtuneet muutokset heijastuvat epäsuorasti koko alalle. On mahdollista että yksityisen sektorin kirjastohenkilöstön irtisanomiset ovat tälläkin aikavälillä oleellisesti lisänneet alan työttömien määrää.

Saattaa myös olla, että vaikka keskiarvot ovatkin pysyneet ennallaan, maantieteellinen epätasa-arvo on lisääntynyt. Tilanteen voikin havaita oleellisesti heikentyneen tietyillä alueilla. Lapin ja Itä-Suomen läänien yleisissä kirjastoissa sekä henkilötyövuosien kokonaismäärä että kirjastoammatillisten henkilötyövuosien määrä oli selvästi vähentynyt aikavälillä 2004 - 2009. Itä-Suomen läänissä henkilötyövuosien kokonaismäärä vähentyi 8,1 % ja Lapin läänissä 9,8 % . Tämä ei johdu väestökadosta kyseisillä alueilla, vaan kirjastojen palkkaaman henkilöstön määrä oli vähentynyt selvästi myös suhteessa väkilukuun – Lapissa niinkin rajusti kuin 0,96 henkilötyövuodesta tuhatta asukasta kohti 0,78 henkilötyövuoteen tuhatta asukasta kohti. Vaikka tämä yhä ylittääkin lähes maan keskiarvon (0,79 htv/100 as), harvaan asutulla alueella sekin voi tarkoittaa huomattavan huonoa palvelutasoa.

Yleisten kirjastojen tilastot eivät myöskään kerro mikä osuus kirjastoammatillisista henkilötyövuosista on korkea-asteisesti koulutetun henkilöstön tekemiä: tämä osuus on saattanut muuttua vaikka tehdyn kirjastoammatillisen työn kokonaismäärä onkin pysynyt ennallaan. Tieteellisten kirjastojen kohdalla henkilöstön koulutustaso oli kuitenkin päinvastoin noussut: ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden tekemiä henkilötyövuosia oli vuonna 2004 629,8, vuonna 2009 jo 720,9.

Muutokset kirjastojen ulkoisessa toimintaympäristössä saattavat tarkoittaa sitäkin, että saman palvelutason saavuttamiseksi ja samojen yhteiskunnallisten tehtävien suorittamiseksi tarvittaisiin entistä enemmän henkilöstöä, jolloin resurssien supistuksista pidättäytyminen ei riitä takaamaan palvelutuotannon riittävyyttä. Kun kirjastot saavat yhä uusia tehtäviä ja vanhat säilyvät ennallaan, entisen kokoinenkin henkilöstö saatetaan kokea sekä määrällisesti alimitoitetuksi että liian vähän koulutetuksi.

Edes yleisten kirjastojen osalta mikään virallinen normi ei säätele sitä, paljonko henkilöstöä kirjastossa täytyy olla. Asiasta on kyllä annettu selkeä määrällinen laatusuositus, joka sisältyi Suomen kirjastopoliittiseen ohjelmaan 2001 - 2004. Sen mukaan kunnallisessa kirjastotoimessa tulisi olla henkilöstöä vähintään yhden henkilötyövuoden verran 1 000 asukasta kohti. Laatusuositus ei kuitenkaan ole toteutunut kovinkaan hyvin. Vuonna 2009 yleisissä kirjastoissa tehtiin keskimäärin 0,79 henkilötyövuotta 1 000 asukasta kohti. Suosituksen mukainen määrä eli yli 1 htv/1000 as. toteutui vain 40 kunnassa (12,7%). Alle 0,6 henkilötyövuoteen 1000 asukasta kohti jäi 36 kuntaa (11,4%).

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti kirjastopoliittisen ohjelman 2001–2004 yhteydessä laadittujen (ja myöhemmin täydennettyjen) yleisten kirjastojen laatusuositusten uudistamisen keväällä 2009. Työryhmä pohtii raportissaan (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010) määrällisen laatusuosituksen soveltuvuutta erikokoisiin kuntiin ja päättyy lieventämään sen uudessa suosituksessa muotoon ”Laadukkaita palveluja pystytään varmimmin tuottamaan ja jatkuvasti kehittämään, jos henkilöstömäärä on vähintään 0,8 - 1 henkilötyövuotta / 1 000 asukasta.” Muutenkin selkeiden kriteerien sijaan suositaan laatukuvauksia. Em. suosituksen lisäksi sisältyy ainoastaan yksi henkilöstömäärää koskeva

määrällinen huomio. Se koskee henkilöstön vähimmäismäärää: "Palvelutuotannon sujuvuus ja kehittämismahdollisuudet, jaksaminen ja turvallisuusasiat on varmistettu sillä, että kunnan kirjastolaitoksessa on henkilöstöä on enemmän kuin yksi." Tämäkään suositus ei ole täysin toteutunut. Vuonna 2009 Suomen kaikista kunnista 35:n kirjastolaitoksessa henkilötyövuosia tehtiin alle 2 eli ainakin osan ajasta työntekijöitä oli vain 1. Jos taas tarkastellaan vain kirjaston palkkaamia henkilötyövuosia, alle 2 henkilötyövuoden varaan jää 43 kuntaa.

Muutoin konkreettiset vaatimukset jäävät uusissa laatusuosituksissa vähäisiksi – mukana on paljon lieventäviä ja suhteellistavia ilmauksia. Yksiselitteisesti todetaan ainoastaan, että kirjaston henkilöstön koulutustason ja henkilöstörakenteen tulee vastata lainsäädäntöä. Työryhmä toteaa myös, että johtajapalvelujen ostosopimuksella saatava johtaminen "ei yleensä ole riittävää" (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 39).

Uudet laatuvaatimukset pyrkivät entistä paremmin ottamaan huomioon erot pienten ja suurten kuntien välillä, tiheään ja harvaan asuttujen alueiden välillä jne. Tämän käänköpuolena on, ettei selkeitä mitattavissa olevia vaatimuksia onnistuta lainkaan muotoilemaan, vaan laadun arviointi jää entistä tulkinnanvaraisemmaksi.

Jatkotutkimustarpeita

Eläköityminen on saanut kirjastoalalla paljon huomiota ja siitä on käyty valtavasti keskustelua eri foorumeilla. Yleisistä kirjastoista kerätty eläköitymistieto on kuitenkin jo vanhaa ja tieteellisistä kirjastoista vastaavia kokoavia selvityksiä ei ole lainkaan tehty. Suoraan henkilöstön ikärakenteeseen perustuvien arvioiden lisäksi eläköitymistä voisi toki tarkastella tieteellisemminkin aikasarja-analyysihin perustuvan mallintamisen avulla. On kuitenkin melko epätodennäköistä, että tarkoillakaan tuloksilla olisi sellaista käytännöllistä arvoa, joka tekisi tällaisesta tutkimuksesta vaivan arvoista. Eläkepoistuman ennakointi on kenties hieman ylikorostunutkin työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkoinnissa. Koettu työvoimavaje voi syntyä monella muullakin tapaa kuin eläkepoistuman myötä – ja monet tekijät voivat johtaa siihen, ettei koettuun ja tiedostettuun työvoimavajeeseen reagoida tai voida reagoida.

Koulutustarpeiden ennakkoinninkin kannalta oleellisempi muuttuja kuin tarkka eläköitymisvauhti on se, miten suuri osa auki jäävistä paikoista tulevaisuudessa täytetään. Toistaiseksi alan työntekijöiden tai kirjastoissa tehdyn työn kokonaismäärä ei tilastojen mukaan ole vähentynyt, mutta tehostamisvaraa on 1990-luvun rakenteellisten uudistusten jälkeen sangen vähän. Resurssien supistamista on alettu silti jälleen näkyvästi vaatia.

Olisi tärkeää kartoittaa tekijöitä, jotka vaikuttavat kirjastojen halukkuuteen täyttää eläköitymisen myötä avoimiksi tulevat vakanssit ja perustaa uusia. Jos yleisten ja tieteellisten kirjastojen johtajille tehtäisiin tulevia työvoimatarpeita kartoittava ajantasainen kyselytutkimus, kannattaisi keskittyä henkilöstön ikärakenteen ohella myös henkilöstöpoliittisiin linjauksiin. Analysoida voisi paitsi kirjastojen myös niiden kehysorganisaatioiden omaksumia johtamiskäytäntöjä ja -ideologioita.

Tarkoituksenmukaisen kirjastopolitiikan tueksi tarvittaisiin selvitystä siitä, miten työvoimatarve määrällisesti muuttuu kirjastojen toimintaympäristön muuttuessa, vaikka oletettaisiinkin, että esimerkiksi yleiset kirjastot täyttävät vain lakisääteiset perustehtävänsä huolehtien kansalaisten tasa-arvoisesta pääsystä informaation lähteille. Tietenkin avoimena täytyy pitää sekin mahdollisuus, että kokonaistyömäärän on koettu vähentyneen uusien teknologioiden käyttöönoton kautta: samantasoinen palvelu voidaan tuottaa vähemmällä työvoimalla. Yhtä hyvin tilanne voi kuitenkin olla päinvastainen ja työmäärä on lisääntynyt uusien informaatioepätasa-arvon muotojen synnyn myötä (esim. maahanmuuttajien erityistarpeet). Tätä voi olla vaikea päätellä pelkän olemassa olevan tilastotiedon varassa, sillä kaikille uusimmille tehtäville ei ole ehditty kehittää toimivia mittaussjärjestelmiä. Nopeiden muutosten oloissa osa tehdystä työstä väistämättä jää piiloon. Myös oman toiminnan mittaaminen ja arviointi ovat tehtäviä, jotka lisäävät kokonaistyömäärää.

Kirjastojen henkilöstön eläköitymisluvuihin ei voi millään mekaanisella tavalla päätellä kirjastoalan määrällistä koulutustarvetta – mutta kannattaa huomata, ettei sitä suoraviivaisesti voi päätellä työttömyysluvuistakaan. Erityisen huonosti työvoiman ”kysyntää” ja ”tarjontaa” mittaavat (ja niitä toisiinsa suhteuttavat) mallit sopivat yliopistollisten tutkintojen ja sisäänottomäärien ”oikean” tason arviointiin. Paitsi että yliopistollisen koulutuksen kohdalla on vaikea luotettavasti selvittää pätevyyden saavuttaneiden määrää, yliopistokoulutuksen kautta saavutetun pätevyyden merkitys on erilainen kuin kenties alan ammatillisen (tai edes amk-tasoisien) tutkinnon suorittamisen merkitys. Kaikkien muodollisesti pätevien ei voi olettaa tai edellyttää olevan kiinnostuneita nimenomaan kirjastoalan töistä, eikä koulutuksen ajatuksenakaan ole, että kyseessä olisi vain tai ensisijaisesti tiettyihin ammatteihin pätevä koulutus. Informaatiotutkimuksen pääaineopiskelijoista työllistyy valtaosa muualle kuin kirjastoon ja esimerkiksi Tampereen yliopistossa pääaineopiskelija voikin valita kirjastoammatillisen opintopolun sijaan myös interaktiivisen median opintopolun tai tiedonhallinnan ja informaatioarkkitehtuurin opintopolun. Kuten yliopistoista yleensäkin informaatiotutkimuksesta valmistuu yleisosaajia, jotka kilpailevat samoilla työmarkkinoilla kuin muutkin maisterit ja työllistyvät ihannetapauksessa oman, kenties hyvinkin yksilöllisen aineyhdistelmänsä mukaisesti täsmätehtäviin - tai esimerkiksi alan tutkijoiksi. Muualle kuin kirjastoihin tai tietopalveluihin työllistyneiden koulutuksen ei siis voida katsoa menevän erityisesti ”hukkaan” eikä kirjastoon työllistyneiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuuden kasvattaminen kaikista informaatiotutkimusta opiskelleista ole itsestään selvä yhteiskunta- tai koulutuspoliittinen tavoite.

Mikäli silti jostain syystä haluttaisiin pyrkiä siihen että yliopistoissakin annettu kirjastoalan koulutus saataisiin entistä paremmin kirjastoalan työmarkkinoiden käyttöön, korkea-asteen koulutuksen saaneiden kohdalla tehokkain keino olisi palkkatason nosto. Ottaen huomioon että koulutusta on ollut suhteellisen paljon ja nykyisellään alan palkkataso on koulutustasoon nähden alhainen, voinee olettaa, että muilla aloilla työskentelee paljon korkeakoulutettuja henkilöitä, joilla on kirjastoalan muodollinen pätevyys ja jotka voisivat olla houkuteltavissa siirtymään alalle. Yksi mahdollinen tutkimusaihe voisikin olla selvittää kyselyn avulla, millaisissa tapauksissa informaatiotutkimuksen aineopinnot suorittaneet muualla työskentelevät kokisivat olevansa halukkaita siirtymään kirjastoalalle – tai millä ehdoin joskus aiemmin kirjastoissa työskennelleet tahtoisivat palata takaisin. Ainakin vielä vuosina 2000 - 2004 ammattiryhmä ”Kirjasto-, arkisto- ja museoalan asiantuntijat” kuului selkeästi työvoiman nettoluovuttajiin, ts. aloihin joilta siirrytään enemmän töihin muille aloille kuin päinvastoin. Nettosiirtymän osuus oli (diagrammin perusteella arvioituna)

kolmisen prosenttia vuodessa laskettuna alan työllisestä työvoimasta vuonna 2000 (Opetushallitus 2009a, 252-254).

On tietenkin olemassa monia muita syitä, joiden vuoksi voi olla perusteltua suosia rekrytoinneissa henkilöitä, jotka ovat juuri hankkineet pätevyyden vaikkapa työvoimapolitiittisen täydennyskoulutuksen kautta kuin houkutella kirjastoihin niitä korkeakoulutettuja, jotka ovat joskus "kaiken varalta" hankkineet kirjastoalan pätevyyden mutta suuntautuneet sittemmin ensi sijassa muihin tehtäviin. Koulutusten lisäämiseen tähtäävää politiikkaa ei kuitenkaan voi tämän selvityksen tulosten valossa perustella sillä yksinkertaisella väitteellä, että muodollisesti pätevistä työntekijöistä olisi sinänsä pulaa sen kummemmin nyt kuin lähitulevaisuudessakaan - jollei sitten kirjastopoliittinen linja äkillisesti muutu siihen suuntaan, että kirjastohenkilöstön palkkaamiseen suunnataan selvästi nykyistä enemmän julkisia resursseja.

On siis epäselvää, miten mielekästä on pyrkiä suhteuttamaan kirjastoalan korkea-asteen koulutusmääriä sen kummemmin alalla vallitsevan työttömyyden tämänhetkiseen laajuuteen kuin odotettavissa olevaan eläköitymiseenkään. Tuleva työvoimatarve riippuu täysin poliittisista päätöksistä.

MILLAISTA OSAAMISTA KIRJASTOISSA TARVITAAN?

Kirjastoammattillisesti koulutetun työvoiman määrällisen kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen on tietenkin vain yksi puoli koulutuksen ja työelämän yhteensopivuutta. Toinen kysymys koskee koulutuksen sisältöjen ja kirjastojen osaamistarpeiden välistä suhdetta. Vastaako koulutus sisällöiltään työelämän tarpeita?

Työelämän tarpeisiin vastaaminen ei suinkaan ole koulutuksen ainoa tehtävä eikä kaikkiin havaittuihin kirjastojen osaamistarpeisiin ole mahdollista tai mielekasta pyrkiä reagoimaan suunniteltaessa kirjastoammattillisesti pätevöittävän koulutuksen sisältöjä. Osa havaituista osaamisvajeista on myös tarkoituksenmukaisinta pyrkiä korjaamaan erillisten täydennyskoulutusten kautta. Palaan tutkimusasetelmaan liittyviin epistemologisiin rajoitteisiin ja metodologisiin haasteisiin vielä raportin loppupuolella.

Työnantajien toiveita ja heidän tosiasiallisesti soveltamiaan rekrytointikriteereitä voi kartoittaa monilla tavoin – kiinnostavaa tietoa voisi saada esimerkiksi kyselyin tai haastatteluin. Yksi suhteellisen suosittu tapa on ollut työpaikkailmoitusten sisällönanalyysi. Kirjastoalankin ilmoituksia on ulkomailla jonkin verran tutkittu. Tämän selvityksen kohdalla oli mahdollista saada analysoitavaksi erinomaisesti tällaiseen sisällönanalyysiin soveltuva laadullinen aineisto: 499 kirjastot.fi –portaalissa vuosina 2008 – 2010 ilmestynyttä työpaikkailmoitusta.

Aineistosta

Tekstilajityyppinä työpaikkailmoituksilla on omat vakiintuneet muotonsa ja tehtävänsä. Rekrytointifunktionsa ohella ne esimerkiksi rakentavat tietynlaista julkista kuvaa työntekijää etsivästä organisaatiosta. Tämä rooli on kuitenkin selvästi korostuneempi lehdissä julkaistujen työpaikkailmoitusten kohdalla kuin kirjastot.fi -tyyppisellä verkkosivustolla. Kirjastoammatillisille tarkoitetun portaalin työpaikkaosioon harva esimerkiksi päätyy täysin vahingossa.

Työpaikkailmoitus on tiheä teksti, joka avautuu moneen suuntaan. Kirjastot.fi-portaalissa julkaistut ilmoitukset eivät olleet kovinkaan johdonmukaisesti rakenteistuneita: joitakin standardoituja kenttiä niissä oli, mutta käytännössä monia keskeisiä tietoja saattoi joutua etsimään useammasta kentästä. Niinpä aineiston saattaminen käsiteltävissä olevaan muotoon vaati aika paljon työtä.

Usein pääosa siitä työpaikkailmoitukseen sisältyvästä informaatiosta, jonka pohjalta hakija voi arvioida sopivuuttaan tehtävään ja mahdollisuuksiaan selviytyä siinä, annetaan epäsuorasti tehtävänkuvausten muodossa. Näiden tehtävänkuvausten perusteella hakija voikin useimmissa tapauksissa kaikkein luotettavimmin arvioida, onko hänellä työn edellyttämiä taitoja tai aitoa kiinnostusta juuri kyseisenlaisiin työtehtäviin. Ilmoitustekstit myös antavat hakijalle vihjeitä siitä, mitä omista osaamisalueistaan hänen kannattaa korostaa hakemusta kirjoittaessaan tai mahdollisessa työhaastattelussa. Tässä selvityksessä painottuvat työpaikkailmoitusten kaikkein helpoimmin eristettävissä olevat sisällöt eli

hakijalle suorasanaisesti esitetyt vaatimukset ja toiveet. Tarkastelin sisällönanalyysissä ensisijaisesti työpaikkailmoituksissa eksplisiittisesti esitettyjä toiveita ja vaatimuksia. Lisäksi eristin ja määrämuotoistin ilmoitusteksteistä joitakin tarkasteluiden taustamuuttujiksi sopivia muodollisia piirteitä: onko tehtävä vakituinen vai määräaikainen, sijoittuuko se yleiseen vai tieteelliseen kirjastoon, millaisia kirjastoammatillista koulutusta koskevia hakukelpoisuusvaatimuksia ilmoituksessa esitetään ja mikä on tehtävän ammattinimike.

Tällaisessa tarkastelussa relevantti havaintoyksikkö pikemminkin avoin työpaikka kuin työpaikkailmoitus, minkä vuoksi aloitin poistamalla raaka-aineistosta kaksoiskappaleet niissä tapauksissa, että useampi palveluun yhtä aikaa jätetty ilmoitus koski samaa työpaikkaa. 21 tapauksessa työpaikasta ilmoitettiin sekä suomeksi että ruotsiksi, yhdessä tapauksessa sekä ruotsiksi että englanniksi. Vastaavasti silloin kun useita työpaikkoja oli yhdistetty samaan ilmoitukseen, tarkastelin jokaista erillisenä havaintoyksikkönä. Ääriesimerkki oli ilmoitus, jossa haettiin kolmeatoista määräaikaista kirjastosihteeria ja yhtä tietoasiantuntijaa ja jokaisella oli omat kelpoisuusvaatimuksensa.

15 ilmoitusta oli jätettävä tarkastelun ulkopuolelle koska niiden pääasiallinen sisältö oli linkki ilmoittajaorganisaation kotisivuilla sijainneeseen varsinaiseen ilmoitukseen. Nämä linkit olivat luonnollisesti jo vanhentuneet, joten ilmoituksen sisältö ei enää ollut saatavilla. Sisällöllisin perustein aineistoa ei ole karsittu. Mukaan on jätetty myös työtehtävät ulkomailla, jotka voi tulkita Suomen työmarkkinoiden kartoittamisen kannalta jonkinlaisiksi rajatapauksiksi. Näitä ei kuitenkaan sisältynyt aineistoon kuin kolme kappaletta. Kaikkien näiden toimenpiteiden jälkeen havaintoyksiköitä oli tarkasteltavana yhteensä 491.

Vastaan ei tullut sellaisia ilmoituksia, joilla olisi ollut vaikea nähdä olevan mitään yhteyttä kirjastoalaan: kaikissa tapauksissa hakijalta toivottiin kirjastoalan koulutusta tai työkokemusta tai vähintäänkin työntekijää etsivä organisaatio oli kirjasto.

Millaisista työpaikoista ilmoitettiin

Kirjastot.fi-portaalin ilmoituksista oli tarkastelujaksolla 307 vakinaisia toimia/virkoja, 184 sijaisuuksia tai muuten määräaikaista tehtäviä. Määräaikaaisuusien pituus vaihteli. Erittäin lyhyitäkin sijaisuuksia saatettiin satunnaisesti etsiä kirjastot.fi-portaalin kautta: lyhimmillään etsittiin kirjastonhoitajan vuosilomansijaista vajaaksi kuukaudeksi, "ajalle 4.1.-31.1.2010". Kesätyöntekijöitä 2 - 3 kuukauden työsuhteisiin etsittiin useammassakin ilmoituksessa. Toisaalta määräaikaisuus saattoi tarkoittaa myös useampivuotista projektia.

Osa-aikaisia töitä ei ole laskettu erikseen, mutta niitä oli suhteellisen vähän: koko aineistossa kenties kymmenisen kappaletta.

299 ilmoituksella haettiin työntekijää yleiseen kirjastoon, 118 ilmoituksella tieteelliseen kirjastoon (yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kirjastot) ja 73 ilmoituksella johonkin muuhun organisaatioon. Näihin "muihin organisaatioihin" sisältyi erikoiskirjastoja, kirjastoalan järjestöjä ja hankkeita sekä ammattioppilaitosten, järjestöjen, kansanopistojen ja muiden instituuttien kirjastoja. Lisäksi joukossa oli jokunen yrityskirjasto ja kirjastoalaan läheisesti liittyvä yritys.

Määräaikaista tehtävistä yleisiin kirjastoihin sijoittui 72, tieteellisiin kirjastoihin 66 ja muihin organisaatioihin 44. Tämä tarkoittaa, että määräaikaista on suhteessa selvästi enemmän tieteellisissä kirjastoissa, joissa ne muodostivat 56% kaikista avoimista tehtävistä, kuin yleisissä kirjastoissa, joissa niiden osuus oli 24%.

Yleisissä kirjastoissa määräaikaiset työsuhteet olivat pääasiassa sijaisuuksia, muualla oli paljon myös projektiluonteisia tehtäviä. Myös yleisiin kirjastoihin haettiin silloin tällöin määräaikaista projektityöntekijöitä, usein ulkopuolelta tulevalla rahoituksella. Jos työpaikkailmoituksen jättäjäksi oli merkitty yleinen kirjasto, laskin nämäkin tehtävät yleisten kirjastojen työpaikoiksi.

Ammattinimikkeistä

Täydellinen lista työpaikkailmoituksissa esiintyneistä tehtävänimikkeistä ja kullakin nimikkeellä auki olleiden työpaikkojen määristä sisältyy liitteeseen 1.

Kirjastovirkailijan nimikkeellä oli ylivoimaisesti eniten paikkoja avoinna: 86 kirjastovirkailijan lisäksi haettiin viittä erikoiskirjastovirkailijaa.

Kirjastoautotyöhön viittaavia nimikkeitä, joissa kirjastovirkailijan ja kirjastoautokuljettajan työtehtävät jollain tapaa yhdistyivät, oli yhteensä 22 (kirjastoautonkuljettaja, kirjastoautonkuljettaja-virkailija, kirjastoautovirkailija, kirjastovirkailija-kuljettaja, kirjastovirkailija-kirjastoautonkuljettaja, kirjastovirkailija-kuljettaja).

Auki oli tarkastelujaksolla 38 kirjastosihteerin ja 13 tietopalvelusihteerin tehtävää.

Kirjastonhoitajia haettiin 63 ilmoituksella ja erikoiskirjastonhoitajia kuudella ilmoituksella. Osastonjohtajan tehtäviä sisältyi aineistoon 12.

Informaatikko-nimikkeellä haettiin 40 työntekijää. Näiden lisäksi haussa oli kolme johtavaa informaatikkoa ja kolme pedagogista informaatikkoa.

Tieteellisissä kirjastoissa suhteellisen yleisiä nimikkeitä ovat tietoasiantuntija ja tietojärjestelmäasiantuntija. Molemmilla nimikkeillä avoimia paikkoja oli tarkastelujaksolla seitsemän.

Kirjastonjohtajan nimikkeellä tehtäviä oli avoimena 38, kirjastotoimenjohtajan nimikkeellä 22. Kirjastotoimen apulaisjohtajan tehtäviä aineistoon kuului neljä ja sivistystoimentarkastajan tehtäviä kolme.

Yhdeksässä tapauksessa etsittiin erilaisia sijaisia ilman varsinaista ammattinimikettä. Kaikkein avoimimmillaan otsikkona saattoi tällöin olla "vuorotteluvapaasijaisuus" ja itse leipätekstissä ilmoitettiin, että "nimike, palkkaus ja työtehtävät määritellään pätevyytesi mukaan."

Erilaisia projektityöhön viittaavia nimikkeitä (hankevetäjä, projektipäällikkö, projektisuunnittelija projektityöntekijä) oli yhteensä 18. Suunnittelijan nimikkeellä oli avoinna seitsemän tehtävää.

Aineiston perusteella alan ammattinimikkeet vaikuttaisivat olevan selvässä muutoksessa. Kirjastovirkailija on korvannut sellaiset vanhemmat nimikkeet kuten 'kirjastoavustajan' ja 'kirjastoapulaisen'.

Uusia nimikkeitä ovat sen sijaan esimerkiksi palvelupäällikkö (3 paikkaa), toimistopäällikkö (4 paikkaa) ja kirjastopäällikkö (4 paikkaa).

Tieteellisillä ja yleisillä kirjastoilla oli hyvin selkeästi oma vakiintunut nimikkeistönsä.

Kirjastonhoitajan tehtävistä yhdeksän sijoittui tieteellisiin kirjastoihin, kuusi muihin organisaatioihin ja kaikki loput (eli noin 76%) yleisiin kirjastoihin. Kirjastovirkailijoista 4 sijoittui tieteellisiin kirjastoihin 1 muuhun organisaatioon ja kaikki loput (eli peräti 94%) yleisiin kirjastoihin.

Kirjastosihteerin tehtäviä oli puolestaan yleisissä kirjastoissa kaksi ja "muissa organisaatioissa" neljä. Loput 32 (eli 84 % kaikista kirjastosihteerin tehtävistä) sijoittui tieteellisiin kirjastoihin.

Tietopalvelusihteereitä, tietoasiantuntijoita tai tietojärjestelmäasiantuntijoita ei haettu lainkaan yleisiin kirjastoihin.

Vain yleisiin kirjastoihin haettiin erikoiskirjastonhoitajia ja erikoiskirjastovirkailijoita. Sama koskee luonnollisesti myös kaikkia kirjastoautotyöhön liittyviä nimikkeitä ja kirjastotoimenjohtajan virkoja.

Myös avoimista kirjastonjohtajan tehtävistä ylivoimainen enemmistö sijoittui yleisiin kirjastoihin: 38 kirjastonjohtajan paikan joukossa oli vain kolme, jotka sijoituivat tieteellisiin kirjastoihin. Tämä selittyy tietenkin tieteellisten kirjastojen suuremmalla yksikkökoolla: varsinaisia kirjastonjohtajan paikkoja on vähän suhteessa koko henkilöstön määrään.

Informaatikon tehtäviä oli kaikilla sektoreilla: 21 tieteellisissä kirjastoissa, 10 yleisissä kirjastoissa ja 9 muissa organisaatioissa.

HAKIJALLE SUUNNATUT TOIVEET JA VAATIMUKSET

Kuvaukset siitä, millaista työntekijää avoinna olevaan tehtävään etsitään, jaetaan monissa ilmoituksissa kahteen kategoriaan: yhtäältä niihin taitoihin ja ominaisuuksiin, joita hakijalta ”edellytetään” tai joita ”tehtävän menestyksellinen suorittaminen edellyttää”, toisaalta niihin, joita ”toivotaan”, ”arvostetaan” tai ”lasketaan hakijalle eduksi”. Suoritettuja tutkintoja ja opintokokonaisuuksia koskevien kelpoisuusvaatimusten kohdalla tämä on oleellinen erottelu: hakijalla joko on tai ei ole vaadittu koulutus ja tietty koulutus saatetaan asettaa ehdoksi mahdollisuudelle tulla valituksi tehtävään täysin riippumatta siitä, onko pätevämpiä hakijoita tarjolla vai ei. Niinpä en nähnyt mielekkääksi käsitellä koulutusvaatimuksia symmetrisesti muiden – hakijan kokemusta, osaamista ja persoonallisuutta koskevien – vaatimusten kanssa. Vaadittu koulutustaso mieltyy pikemminkin auki olevan tehtävän luonnetta kuvaavaksi taustamuuttujaksi, johon suhteutettuna muita hakijalle asetettuja vaatimuksia on mielekästä tarkastella

Hakijalta edellytettävien ja toivottavien asioiden välisen eron voisi periaatteessa ottaa huomioon esimerkiksi jonkinlaisen painokertoimen avulla myös kokemusta ja osaamista koskevien vaatimusten osalta. Useimpien vaatimusten ja toiveiden täyttymisen kriteerit ovat kuitenkin tulkinnanvaraiset eikä kyseessä ole yksinkertainen joko/tai –tyyppinen arvostelma, joten vaatimuksia ja toiveita ei ole perusteltua nähdä laadullisesti eri asioina. Molemmat auttavat potentiaalista hakijaa arvioimaan, kannattaako hänen lähettää hakemus avoinna olevaan työtehtävään ja mitä nimenomaisia kykyjään hänen kannattaa hakemuksessa tuoda esiin. Niinpä olen tarkasteluissani ottanut kaikki maininnat samanarvoisina mukaan.

Hakijoille koulutustaustan lisäksi esitetyt vaatimukset ja toiveet on jaettu kolmeen ryhmään: 1) työkokemus, 2) tiedot, taidot, osaaminen ja asiantuntemus 3) persoonallisuus, asennoituminen ja kiinnostukset. Tämä oli mielestäni perusteltu ratkaisu siltä kannalta, että tämän selvityksen näkökulmana on nimenomaan se, miten koulutuksen sisällöt vastaavat työelämän tarpeita. Täytyy siis pystyä erottamaan kaikkien toiveiden/ vaatimusten joukosta juuri ne toiveet/ vaatimukset, joihin koulutuksella voi edes teoriassa vaikuttaa. Nämä vaatimukset kuuluvat jaottelussani ryhmään ”tiedot, taidot ja osaaminen” ja selvitys keskittyy ensisijaisesti niiden tarkasteluun. Kyseisen kategorian rajat ovat kuitenkin tulkinnanvaraiset sekä työkokemuksen että luonteenpiirteiden ja asennoitumisen suuntaan, joten on perusteltua hieman yleiskatsauksenomaisesti tarkastella näitä kaikkia rekrytointikriteerien tyyppejä.

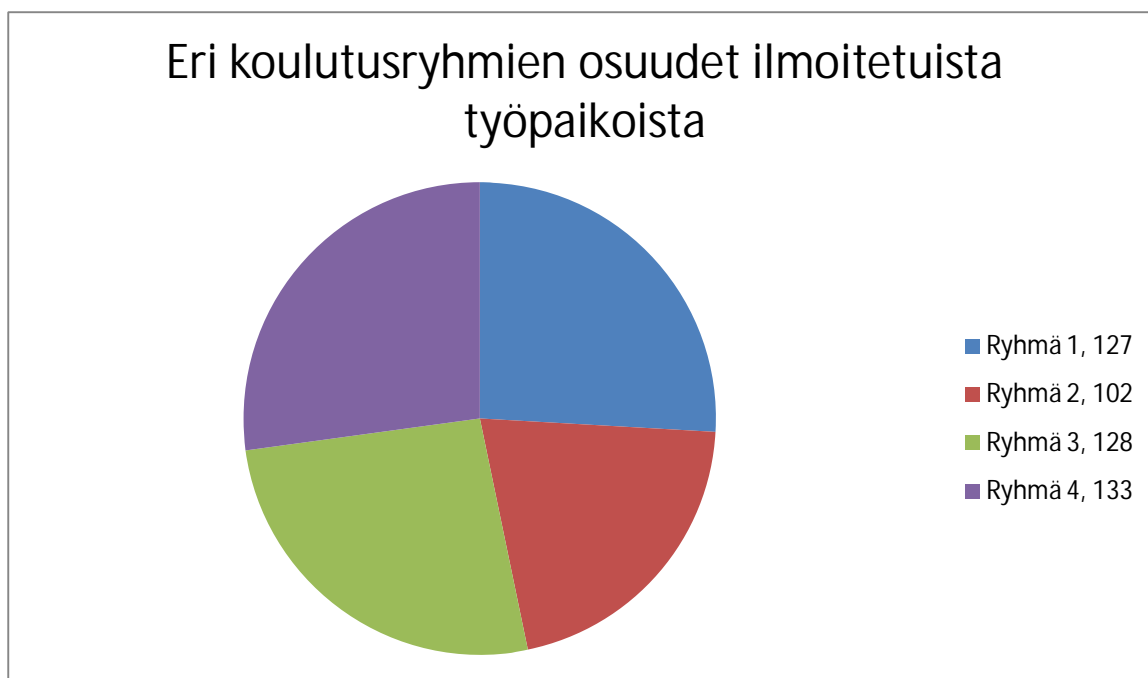
Muodollinen hakukelpoisuus ja koulutustaustaa koskevat toiveet

Kirjastoammatillisen koulutuksen merkitys

Jaoin tarkastelemanি ilmoitukset neljään ryhmään sen perusteella, millaista kirjastoammatillista koulutusta tehtävissä vaadittiin.

Ryhmään 1 kuuluvat tehtävät, joiden kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto ja sen osana tai lisäksi suoritettut kirjastoalan opinnot. Ryhmään 2 kuuluvat tehtävät, joiden kelpoisuusvaatimuksena on vähintään alempi korkeakoulututkinto ja sen osana tai lisäksi suoritettut kirjastoalan opinnot. Ryhmään 3 kuuluvat tehtävät, joihin vaaditaan ammatillista tai opistotason tutkintoa kirjastoalalta. Ryhmään 4 on luokitettu ne tehtävät, joihin ei välttämättä edellytetä kirjastoalan opintoja, vaikka muita vaatimuksia esimerkiksi vaaditun tutkinnon tasosta esitetäisiinkin.

Ohessa on esitetty näihin ryhmiin kuuluvien tehtävien suhteelliset osuudet aineistossa:



Yleisten kirjastojen puolella kelpoisuusvaatimukset oli useimmiten esitetty eksaktisti ja ongelmattomasti tavalla, joka heijasteli uuden kirjastoasetuksen ilmentämää käsitystä relevanteista jakolinjoista: yhtäältä mainittiin tehtävässä edellytettävän tutkinnon taso (korkeakoulututkinto, ylempi korkeakoulututkinto, ammatillinen tutkinto) toisaalta vaadittujen kirjastoalan opintojen määrä (35 ov/60 op, 20 ov). Silti etenkin tieteellisissä kirjastoissa ja "muissa organisaatioissa" käytettiin myös epämääräisempiä muotoiluja. Saatettiin vaatia esimerkiksi yleisesti "kirjastoalan koulutusta", "informaatikon pätevyyttä" tai "tietopalvelualan koulutusta". Myös silloin kun opintoviikkomäärät oli mainittu selkeästi, ne saattoivat vaihdella miten tahansa: kaiken tasoisten tutkintojen yhteydessä esiintyi myös esimerkiksi viittauksia 25 opintopisteen tai 20 opintopisteen laajuisiin opintoihin. Olisi ollut mahdoton ryhtyä arvailemaan, milloin nämä kriteerit oli tarkoitettu otettavaksi kirjaimellisesti ja milloin ilmoituksen laatijalta olivat vain vahingossa menneet opintoviikot ja -pisteet sekaisin.

Ilmoitusten luokittelu mainittuihin kategorioihin ei siis ollut täysin ongelmattonta, vaan etenkin rajanveto kategorian neljä ja muiden kategorioiden välillä jätti tilaa tapauskohtaiselle harkinnalle. Lisähaasteita asetti se, että yleisten kirjastojen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset muuttuivat tarkastelujaksolla, minkä vuoksi korkeakoulututkinnon tai ylemmän korkeakoulututkinnon yhteydessä esiintyi sekä 35 opintoviikon/60

opintopisteen että 20 opintoviikon vaatimusta. Niinpä päädyin karkeisiin jaottelukriteereihin: laskin ryhmiin 1 2 ja 3 mukaan kaikki ilmoitukset, joissa oli *jokin* maininta tehtävissä vaadittavista kirjasto- ja informaatioalan opinnoista ja tein erot näiden kategorioiden välillä yksinomaan sen perusteella, minkä tasoista tutkintoa kirjasto-opintojen lisäksi vaadittiin. Tulkitsin myös, että ”yliopistossa suoritettu korkeakoulututkinto” tarkoitti ylempää korkeakoulututkintoa, jottei jaottelusta tulisi liian moniportainen.

Usein hakijalle annettu informaatio avoimena olevan tehtävän kelpoisuusehdoista oli riittämätöntä siksi, että asia kuitattiin pelkällä viittauksella siihen kirjastoasetuksen kohtaan, jossa kelpoisuudet määritellään. Koska vaatimukset kuitenkin koskevat kirjastolaitosta kokonaisuudessaan eivätkä yksittäistä tehtävää (johtotehtäviä lukuun ottamatta), pelkkä viittaus lakiin ei kerro, minkä tasoista koulutusta yksittäiseen kirjastonhoitajan tai kirjastovirkailijan tehtävään odotetaan. Tulkitsin kuitenkin, että pelkkä viittaus kirjastoasetukseen tarkoitti ammatillista tai opintotason koulutusta virkailija-nimikkeellisissä tehtävissä, alemmaa korkeakoulututkintoa silloin kun työntekijää haettiin kirjastonhoitajan nimikkeellä ja ylempää korkeakoulututkintoa, jos nimike oli kirjastonjohtaja. Jos eri hakijaryhmiä ei ollut yksiselitteisesti hierarkisoitu, luokitin tehtävän alimman ilmoituksessa mainitun koulutustason mukaan. Ammatillista/opistotutkintoa vaativaksi tehtäväksi määrittyi siis esimerkiksi kirjastovirkailijan tehtävä, jonka kelpoisuusvaatimukseksi ilmoitettiin ”ammattikorkeakoulussa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot tai ammatillinen perustutkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot tai tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto”. Myös esimerkiksi tilanteessa, jossa ainoa koulutusta koskeva maininta oli ”edellytämme hakijalta kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusta” tulkitsin ammatillisen koulutuksen riittävän.

Tulkitsin kirjastoammatillista koulutusta edellytettävän kaikissa sellaisissa tapauksissa, joissa jonkintasoisen kirjastoammatillisen tutkinnon suorittaneet asetettiin yksiselitteisesti etusijalle muihin hakijoihin nähden. Näin myös siinä tapauksessa, että muidenkin hakemusten olisi kerrottava tulevan huomioiduksi kelpoisten hakijoiden puuttuessa. Tällaisia tilanteita oli paljon erityisesti kirjastoautoalalla. Tällöin kelpoisuuskriteerinä on tyypillisesti C-ajokortin ja kirjastoalan ammatillisen tutkinnon yhdistelmä ja nämä molemmat ehdot täyttävien hakijoiden puutteeseen oli usein jo etukäteen varauduttu.

Aina jos kirjastoammatillinen pätevyys oli ylipäättään hierarkisoitu selkeästi ylemmäs kuin muut toiveet, laskin sen kelpoisuusvaatimukseksi. Joskus oli kuitenkin vaikea arvioida, tarkoitettiinko koulutusta koskevaan vaatimukseen esitetyillä varauksilla ja lievennyksillä vain sitä, että pätevien hakijoiden puuttuessa haluttiin huomioida muutkin hakijat - vai haluttiinko varauksilla jättää tilaa tapauskohtaiselle harkinnalle siinäkin tapauksessa, että hakijoiden joukossa on koulutuksellisesti päteviä mutta muutoin ei-toivottuja hakijoita. Tällainen rajatapaus on vaikkapa seuraava virkailijan sijaisuus: ”Kelpoisuusvaatimuksena on opisto- tai ammatillinen perustutkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 20 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot. Myös muut hakemukset otetaan huomioon eikä kelpoisuutta välttämättä edellytetä.”

Oli vaikea tulkita, miten kirjaimellisesti valitut verbit tulisi tulkita esimerkiksi tilanteessa jossa "viran menestyksellistä hoitamista edesauttavat vähintään 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot". Vaikka opintoja ei esitetäkään viran menestyksellisen hoitamisen *edellyttämänä*, vaan ainoastaan sitä *edesauttavana* tekijänä, toivotun opintoviikkomäärän ilmoittaminen noinkin selkeästi (eikä esimerkiksi muodossa "kirjastoalan opintoja") luo mielikuvan tilanteesta, jossa hakijat aiotaan jakaa kahteen ryhmään juuri 35 opintoviikon rajan perusteella. Toisaalta taas joissain tapauksissa viittaus koulutukseen tuntui luontevammalta tulkita vaatimukseksi siinäkin tapauksessa, että ilmoituksessa käytettiin toivoa-verbiä.

Silloin kun viittaus kirjastoalan koulutukseen esiintyi toivomuksena, joka oli täysin rinnasteinen monille muille toiveille (ja jonka jotkin muut koulutusta, osaamista ja kokemusta koskevat vaatimukset kenties yksiselitteisesti ohittivat), luokitin tehtävän kategoriaan 4, "ei vaatimusta kirjastoammatillisesta koulutuksesta". Vaikka aineistoon sisältyikin melko paljon myös tähän kategoriaan luokitettuja tehtäviä, tästä ei suinkaan voi päätellä, että näissä tehtävissä kirjastoalan koulutus olisi ollut yhdentekevä. Monissa ilmoituksissa oli jokin viittaus kirjastoalan koulutukseen, vaikkei sitä esitettykään erityisen painokkaasti tai nostettu esiin muiden toiveiden joukosta. Kategoriaan 4 kuuluvista tehtävistä 35 prosentissa tällainen toive oli ilmaistu hyvin selkeästi. Tähän viittasivat esimerkiksi seuraavankaltaiset muotoilut: "on toivottavaa, että hakijalla on hyväksytty kirjastoalan koulutus", "eduksi kirjastoalan keskiasteen koulutus" ja "eduksi luetaan kirjasto- ja informaatiopalvelualan ammatilliset opinnot". Yleensä näissä tapauksissa ei viitattu opintoviikkomääriin tms., vaan toivomuksena oli esimerkiksi "soveltuva kirjastoalan kelpoisuus", "informatiikan koulutus" tai "en lämplig utbildning, gärna kompletterad med studier inom biblioteksområdet".

Toisaalta kategoriaan 4 päätyi myös paljon ilmoituksia, joissa ensin kerrotaan jokin täsmällinen koulutusvaatimus, joka kuitenkin saman tien vesitetään: "Tehtävään edellytetään kirjastovirkailijan pätevyyttä (opisto- tai ammatillinen perustutkinto) *tai vastaavia tietoja*." Koulutusvaatimuksena voi olla myös esimerkiksi "opisto- tai ammatillinen perustutkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 20 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot, *tai muu soveltuva koulutus*". Tällaisessa tilanteessa sen arviointi, mikä on "soveltuva" tai "vastaavaa", jää lopulta täysin subjektiivisen tapauskohtaisen harkinnan varaan.

Päädyin lopulta luokittamaan kategoriaan 4 myös ne tehtävät, joissa jokin muu koulutusvaatimus – lähes aina ylempi korkeakoulutkinto - esitettiin ehdottomana vaatimuksena ja kirjastoalan opinnot oli siihen nähden selvästi toissijainen.

"Edellyttämme ylempää korkeakoulututkintoa. Kirjasto- ja tietopalvelualan koulutus ja kokemus katsotaan eduksi." (kirjastotoimen apulaisjohtaja)

"Soveltuva koulutus on ylempi korkeakoulututkinto. Parhaimmat valmiudet tehtävien hoitamiseen antavat kirjastoalan aineopinnot"(sivistystoimentarkastaja)

"Hakijoilta edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa. Asetamme etusijalle hakijat, joilla on kirjastonhoitajan pätevyys". (informaatikko)

Viimeisin näistä esimerkeistä on selvimmin sellainen rajatapaus, jonka olisi näkökulmasta riippuen voinut hyvin luokitaa myös kategoriaan 1. Vaikka se (kahdesta muusta esimerkistä

poiketen) yksiselitteisesti asettaakin kategorian 1 mukaisen pätevyyden etusijalle kaikkiin muihin koulutustautoihin nähden, samalla tehdään toisaalta selväksi, että täysin pätevän hakijan puuttuessa kuka tahansa maisteri menee automaattisesti kirjastoalan amk-koulutuksen saaneen hakijan ohi. Tämä erottaa tapauksen tavanomaisista kategoriaan 1 kuuluvista tehtävistä, joissa kaikki epäpätevät hakijat ovat lähtökohtaisesti samalla viivalla.

Etenkään yleisten kirjastojen tapauksessa ilmoituksista ei voi päätellä, mitä rekrytoijat tosiasiallisesti kirjastoammatillisesta koulutuksesta ja sen merkityksestä ajattelevat: vaaditaanko pätevyyttä vain lakisääteisistä syistä vai siksi että uskotaan koulutuksen kertovan muutenkin hakijan sopivuudesta kyseiseen tehtävään ja hänen kyvystään suoriutua siitä? Työnantaja saattoi myös itse korostaa periaatteellista eroa lakisääteisten vaatimusten ja tosiasiallisesti sovellettujen tiukempien vaatimusten välillä. Yhdessä kategoriaan 1 luokitetussa tapauksessa esimerkiksi todettiin ensin, että "informaatikon virkaan ei ole säädetty erityisiä kelpoisuus- eikä kielitaitovaatimuksia", minkä jälkeen kuitenkin ilmoitettiin, että "virkaan kuuluvien tehtävien menestyksellinen hoitaminen edellyttää ylempää korkeakoulututkintoa, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot."

Kirjastoammatillista koulutusta toivotaan ja edellytetään laajalti myös muualla kuin kunnallisessa kirjastotoimessa. Tieteellisissä kirjastoissa auki olleista 118 tehtävästä 60 eli 51% edellytti hakijalta jotakin kirjastoalan koulutusta. Tämän lisäksi 30 tapauksessa kirjastoalan koulutuksen ilmoitettiin selkeästi olevan hakijalle eduksi. Myös "muihin organisaatioihin" sijoittuvissa tehtävissä kirjastoalan koulutusta edellytettiin 36 prosentissa ja toivottiin 14 prosentissa kaikista tapauksissa.

Myös se, että sijaisuuksiin saatettiin erityisesti toivoa "opintojen loppuvaiheessa olevaa kirjastoalan opiskelijaa", todistaa osaltaan, että kirjastoalan opinnoilla koetaan olevan arvoa silloinkin kun ne eivät takaa muodollista kelpoisuutta. Aineiston perusteella ei tietenkään selviä, *miksi* kirjastoalan koulutusta kirjastoissa arvostetaan. Arvostetaanko nimenomaan opintojen tuottamaa sisällöllistä osaamista - vai koetaanko kelpoisuuden hankkiminen ensisijaisesti konkreettiseksi näytöksi aidosta kiinnostuksesta kirjastoalaa kohtaan tai takeeksi sellaisesta ammatillisesta identifikaatiosta, joka vaikuttaa siihen, miten hakija asennoituu työhönsä?

Muut hakijoiden koulutusta koskevat vaatimukset ja toiveet

Aineistoon sisältyi myös muita viittauksia koulutukseen. Niistä pieni osa oli esitetty kelpoisuusvaatimusten muodossa, loput epämääräisempinä toiveina. Osa täsmensi hakijoilta vaaditun tutkinnon tasoa, osa taas opintojen alaa ja sisältöä.

Lähes ainoa aineistossa esiintynyt kelpoisuusvaatimusmuotoinen ja tietyn ammattialan koulutukseen liittyvä vaatimus oli "C-ajokortti", "BC-ajokortti" tai "kuorma-autokortti", jota vaadittiin kirjastoautonkuljettaja-virkailijoilta varsinaisen kirjastoalan pätevyyden lisäksi. Parissa ilmoituksessa oli viittaus lakiinkin: vaatimuksena oli "tavaraliikenteen kuljettajan ammattipätevyys (Laki kuorma ja linja-autokuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273, Valtioneuvoston asetus kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä 640/2007)."

Se, miten etukäteen varauduttiin mahdollisuuteen, ettei yksikään hakija täytä molempia kirjastovirkailija-kirjastoautonkuljettajan kelpoisuuskriteereitä, vaihteli kirjastoittain:

"Pätevien hakijoiden puuttuessa myös epäpätevät otetaan huomioon, mutta C-ajokortti on ehdoton vaatimus."

"Pätevien hakijoiden puuttuessa voidaan palkata myös epäpätevä, C-luokan ajokortin omaava hakija. Työsuhde on tällöin määräaikainen."

"Jos päteviä hakijoita ei ole, voidaan tointa täytettäessä ottaa huomioon myös epäpätevät hakijat sillä edellytyksellä, että valituksi tullut suorittaa puuttuvat opinnot työsuhteen alussa."

Toinen melko tyypillinen ryhmä, jonka kohdalla jokin muu koulutus meni kirjastoammatillisen pätevyyden edelle, olivat tehtävät, joissa ylempi korkeakoulututkinto oli ensisijainen ja ehdoton kelpoisuusvaatimus ja sen lisäksi korkeintaan toivottiin (muttei edellytetty) kirjastoalan koulutusta.

Useissa tapauksissa hakijalta vaadittiin tietyn tasoista tutkintoa mutta ei miltään tietyltä alalta. Aineistossa toistuivat muotoilut, joiden mukaan hakijalta edellytetään "soveltuvaa korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulututkintoa", "soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa" tai "virkaan soveltuvaa korkeakoulututkintoa". Yhdessä tapauksessa arvostettiin myös lisensiaatin tai tohtorin tutkintoa. Alin koulutusvaatimus oli kirjastoautonkuljettajalle esitetty "peruskoulu tai vastaava oppimäärä". Koulutusvaatimus saatettiin ilmaista myös tähän tapaan: "sopiva koulutustaso on amk-tutkinto, tradenomi tms."

Alakohtaisia koulutukseen liittyviä toiveita mainittiin jonkin verran sekä kirjastoammatillista pätevyyttä edellyttävien että kategoriaan 4 kuuluvien tehtävien kohdalla. Kovin paljon tällaisia koulutusta koskevia alakohtaisia toiveita ilmoitusaineistoon ei kuitenkaan sisällynyt. Keskeisimpiä sellaisia aloja, joilla suoritettuja tutkintoja, koulutusta ja opintoja kirjastoalan tehtävissä arvostettiin, olivat humanistinen ja kulttuuriala (erityisesti musiikkiala), opetusala ja talousala.

Ilmoituksissa mainittiin mm. "kulttuurialan opinnot/koulutus", "historia- tai kulttuurisuuntautunut koulutus" ja "gedigen historisk, kulturell och samhällelig allmänbildning". Erityisalana nousi esiin musiikkialan koulutus, jota aineistoon osui yksittäisistä vaatimuksista kaikkein eniten. Myös arkistoalan koulutus ja valokuva- tai media-alan opinnot saivat useampia mainintoja.

Opetusalalta toivottiin "opettajankoulutusta", "opettajan pätevyyttä" ja "kasvatusalan koulutusta". Erityisalana nousi esiin erityisesti mediakasvatus: hakijoilta toivottiin "mediakasvatuksen opintoja tai kursseja" sekä "soveltuvia opintoja tai muuta näyttöä mediakasvatuksen alalla".

Talouteen liittyen mainittiin esim. "taloustieteen opinnot", "koulutus taloustieteiden alalta" ja "kaupallisen alan opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto".

Koulutukseksi rinnastettavissa lienee myös "varusmiespalvelus tai naisten vapaaehtoinen asepalvelus", jonka suorittaminen katsottiin eduksi yhtä kirjastonhoitajan tehtävää täytettäessä.

Kategoriaan 4 kuuluvien tehtävien kohdalla jonkin muun alan koulutus saattoi näyttäytyä vaihtoehtoina kirjastoalan koulutukselle. Tähän viittasivat muotoilut kuten "kirjasto- tai arkistoalan koulutus" tai "soveltuva kirjasto- ja informaatioalan tai tietoteknisen alan korkeakoulututkinto". Muihin luokkiin kuuluvissa tehtävissä vaatimukset saattoi useimmiten tulkita monella tavoin: joko niin, että hakijalta vaadittiin useampia tutkintoja tai niin, että häneltä odotettiin erillistä kirjastoalan koulutusta toisen alan tutkinnon "päälle", erillisiä jonkin toisen alan opintoja kirjastoalan tutkinnon "päälle" tai sellaista laajaa tutkintoa, joka sisältää sekä kirjasto- että muita opintoja.

Yliopistossa suoritettut korkeakoulututkinnot ja muuntasoiset kirjastoammattillisesti pätevöittävät tutkinnot suhteutuvat "ei-kirjastoammattillisilta" aloilta hankittuihin opintosuorituksiin hieman eri tavalla. Ammatillisen, opistotason tai ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen kautta kirjastoalalle pätevöityvien tutkinto on tyypillisesti nimenomaan kirjastoalan tutkinto. Niinpä vaatimus jonkin muun alan opinnoista näyttäytyy hakijan näkökulmasta vaatimuksena, että hänellä tulisi olla suoritettuna useampia kokonaisia tutkintoja – tai vähintään ylimääräisiä opintokokonaisuuksia varsinaisen tutkinnon lisäksi. Sen sijaan yliopistoista kirjastoalalle pätevöityvien kohdalla informaatiotutkimus pääaineena on pikemminkin poikkeus kuin oletusarvo. Aineistoon ei sisällynyt yhtään tehtävää johon olisi toivottu nimenomaan ylempää korkeakoulututkintoa pääaineena informaatiotutkimus. Yliopistossa aineyhdistelmät voivat olla hyvinkin yksilöllisiä ja tutkinnot laajoja, joten vaikka koulutuksen laajuus rajoittuisi yhteen maisterintutkintoon, siihen saattaa jo sisältyä opintoja lähes miltä tahansa alalta. Koska kuitenkin myös useasta tutkinnosta koostuva koulutustausta on yhä yleisempi, ei ole mielekästä vetää tarkkaa rajaa sen välille koskevatko toiveet varsinaista tutkintoa vai muita opintoja. Joissain tapauksessa alakohtaiset koulutustoiveet muotoiltiin toiveiksi tietyn alan tutkinnosta tai tietyn alan koulutuksesta (soveltuva tutkinto IT-alalta, musiikkialan koulutus), joissain tapauksissa taas toiveiksi tietyn alan opinnoista (taloustieteen opinnot, mediakasvatukseen liittyvät opinnot). Käytännössä erilliset opinnot silti ajanevat useimmissa tapauksissa saman asian kuin tutkinto juuri kyseiseltä alalta.

Muut muodolliset kriteerit

Suoritettujen tutkintojen lisäksi hakijoille asetettiin myös muita puhtaasti muodollisia kriteereitä. Tyypillisin näistä oli vuorotteluvapaasijaisuuksien edellyttämä rekisteröityminen työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon. Aineistoon kuului 17 ilmoitusta, joissa etsittiin tällä perusteella nimenomaisesti työtöntä työnhakijaa. Yhdessä ilmoituksessa tosin korostettiin tämän kriteerin muodollista luonnetta tarkentamalla, että työttömänä tuli olla "vähintään yksi päivä".

Haettavana oli myös yksi osa-aikalisä sijaisuus, johon valittavalta edellytettiin kuuden kuukauden työttömänä oloa sekä yksi siviilipalveluspaikka kirjastoassistenttina.

Yhdessä tapauksessa mainittiin, että kehysorganisaatiosta irtisanotuilla tai irtisanomisuhan alaisilla vaatimukset täyttävillä henkilöillä on etusija täytettäessä avoimia virkoja, viransijaisuuksia ja tehtäviä. Vastaavantyyppinen tilanne on ollut viime vuosina myös sangen monissa kunnissa, mutta yleisten kirjastojen kohdalla käytäntönä on ollut, että

tehtävää ei edes laiteta avoimeen hakuun ennen kuin kaikki muut vaihtoehdot on huolellisesti selvitetty.

Vaadittu koulutustaso ammattinimikkeittäin

Vaikka lait tai asetukset eivät kerrokaan mitään siitä kuinka yksittäisen tehtävän ammattinimikkeen ja sen edellyttämän koulutuksen tulisi liittyä toisiinsa, käytännössä nämä eivät suinkaan vaikuttaisi olevan toisistaan riippumattomia muuttujia.

Ryhmään 1 sisältyi 46% informaatioista ja 15% kirjastonhoitajista. Lisäksi ryhmään kuuluivat kaikki kirjastoimenjohtajat ja lähes kaikki kirjastonjohtajat. Neljää kirjastonjohtajaa yleisiin kirjastoihin haettiin kuitenkin koulutusryhmästä 2 – mikä selittynee sillä, että uusi, ylempää korkeakoulututkintoa kaikilta kirjastonjohtajilta edellyttävä asetus tuli voimaan vasta tarkastelujakson aikana. Kirjastotoimenjohtajilta ylempää korkeakoulututkintoa on kuitenkin edellytetty jo pidempään.

Ryhmään 2 kuului 78% kirjastonhoitajista, 53% osastonjohtajista ja 86% erikoiskirjastonhoitajista. Ryhmän 2 tasoista koulutusta edellytettiin myös esimerkiksi 36 prosentilta informaatioista - ja kaikilta kolmelta pedagogiselta informaatiolta.

Kirjastovirkailijat sijoittuivat pääsääntöisesti koulutusryhmään 3. Toisaalta myös viittä yleisen kirjaston kirjastovirkailijaa haettiin ensisijaisesti alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden joukosta. Tämä saatettiin ilmaista monella tapaa:

”Toimen kelpoisuusehtona on kirjastoasetuksen 4 §:n mukainen pätevyys siten, että 2 momentin mukaisen pätevyudet omaavat ovat etusijalla”

”Kelpoisuusvaatimuksena on kirjastoasetuksen 4 §:n mukainen pätevyys siten, että etusija on ammattikorkeakoulututkinnon ja 60 opintopisteen korkeakoulutason kirjasto- ja informaatioalan opinnot suorittaneella”

”Kelpoisuusvaatimuksena toimeen on ammattikorkeakoulussa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutason kirjasto- ja informaatioalan opinnot.”

Kirjastoalan pätevyyttä edellyttämättömiin tehtävänimikkeisiin kuuluivat tyypillisesti erilaiset projektityöhön viittaavat ammattinimikkeet, tietojärjestelmäasiantuntijat ja peräti 74% kirjastosihteereistä.

Informaatikko oli kaikista alan ammattinimikkeistä ehkä monipuolisimmin ja epämääräisimmin käytetty: informaattikon tehtäviä oli paitsi kaikilla kolmella kirjastosektorilla myös kaikissa neljässä koulutuskategoriassa. Jopa koulutusryhmään 3 kuului kolme informaattikkoa.

Osassa korkeakoulukirjastoja informaatikko on kuitenkin ollut vuoden 2011 alkuun asti juridisestikin säännelty virkanimike. Yhdessä ilmoituksessa mainittiinkin, että ”viran kelpoisuusehdoista on säädetty korkeakoulujen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja tehtävistä annetussa asetuksessa (A 309/93, muutettu asetuksella 463/98).”

Mainittu asetus koski tarkastelujaksollakin vain tiettyjä erikseen nimettyjä korkeakouluja ja on nyttemmin kumottu. Lisäksi on huomattava, ettei se koskenut lainkaan varsinaista kirjastoammatillista koulutusta, ainoastaan tutkinnon tasoa:

7 §

Ylikirjastonhoitajalta vaaditaan lisensiaatin tutkinto, perehtyneisyys tehtäväalaaan sekä kokemus johtamistehtävistä.

Kirjastonjohtajalta vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto, perehtyneisyys tehtäväalaaan sekä kokemus johtamistehtävistä.

Kirjastonhoitajalta ja informaatikolta vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto.

Työkokemus

Yksi keskeisin työpaikkailmoituksissa esitettyjen vaatimusten laji ovat hakijan aiempaa työkokemusta koskevat toiveet ja vaatimukset.

Hakijalta edellytettyyn työkokemukseen oli aineistossa yhteensä 457 viittausta. Kirjastoalan ilmoituksissa kokemusta koskevat maininnat olivat yleensä epämääräisesti muotoiltuja toiveita: edellytetyn työkokemuksen pituutta tai laatua ei pyritty määrittelemään täsmällisesti. Tämä tosin voi olla pikemmin aineistona olleiden ilmoitusten julkaisufoorumin kuin kirjastoalan työn erityispiirre: lomakkeessa ei ollut esimerkiksi erillistä kohtaa tehtävässä vaaditun työkokemuksen pituudelle. Joitakin poikkeuksiakin silti oli. Esimerkiksi erääseen toimistopäällikön tehtävään vaadittu työkokemus esitettiin näinkin eksaktisti: "Pätevyysvaatimus: vähintään kahden vuoden työskentely kirjastonhoitajakoulutusta edellyttävässä päävirassa tai -toimessa." Erääseen tehtävään vaadittiin "useamman vuoden työkokemus tieteellisessä tai korkeakoulukirjastossa", toiseen "vähintään 2 vuoden työkokemus IT-alan työtehtävistä". Saatettiin vaatia myös alaa täsmentämättä "pidempiaikaista työkokemusta" tai "minst fem års arbetserfarenhet". Nämä olivat kuitenkin poikkeuksia.

Olen jakanut työkokemusta koskevat maininnat kahteen ryhmään. Yhtäältä ilmoituksissa esitetään vaatimuksia, jotka koskevat eksplisiittisesti työskentelyä kirjastoalalla tai sellaisia työtehtäviä, joista on vaikea tai mahdoton hankkia kokemusta muutoin kuin työskentelemällä kirjastossa. Näitä oli yhteensä 170. Toisaalta ilmoituksissa viitattiin sellaiseen kokemukseen, jonka hakija on voinut periaatteessa hankkia myös jonkin aivan muun alan töissä. Näitä oli yhteensä 287. Käsittelen myöhemmin näitä molempia erikseen.

Orientoivan kokonaisnäkymän tarkasteluiden tuloksiin tarjoaa kuitenkin oheinen sanapilvi, johon on sisällytetty esiintymistiheyden mukaan painotettuina kaikki hakijoiden aiempaa kokemusta koskeneet toiveet ja vaatimukset. Joukosta on kuitenkin poistettu kaikkein yleisluontoisimmat (ja samalla myös yleisimmin esiintyneet) vaatimukset. Näitä olivat yhtäältä viittaukset työkokemukseen sinänsä (tai tehtävän kannalta "relevanttiin" tai "soveltuvaan" työkokemukseen) joita oli yhteensä 105, toisaalta viittaukset yleisesti "kirjastoalan työkokemukseen" joita oli 54. Näiden kahden ryhmän välinen raja oli liukuva,

jäihän monissa tapauksissa lukijan harkittavaksi viitataanko myös ”soveltuvalla työkokemuksella” nimenomaan kirjastotyökokemukseen.



Kokemus kirjastotyöstä

Yleisluontoinen toive kirjastoalan työkokemuksesta esiintyi 54 ilmoituksessa. Samaa tarkoittaviksi rinnakkaisilmaisuiksi tulkitsin mm. ”kirjasto- ja tietopalvelualan työkokemuksen”, ”kirjasto- ja informaatioalan työkokemuksen” tai ”monipuolisen kokemuksen kirjastoalan työtehtävistä”. Tämän lisäksi aineistosta löytyi 45 eriytyneempää vaatimusta, jotka koskivat kirjastoalan työkokemusta.

Viimeksi mainittuun ryhmään kuuluivat toiveet kokemuksesta jossain tietyn tyyppisessä kirjastoalan työtehtävässä tai tietyntyypissä kirjastossa - esimerkiksi yleisissä kirjastoissa (neljä mainintaa) tai ammattikorkeakoulukirjastoissa (kuusi mainintaa).

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kirjastoissa arvostettiin usein nimenomaan vastaavanlaisissa kirjastoissa hankittua työkokemusta. Oli tosin ajoittain vaikea tulkita, mihin kirjastosektoreihin milläkin ilmauksilla viitattiin. Osa ilmoitusten laatijoista käytti ilmeisesti tieteellisen kirjaston käsitettä synonyyminä yliopistokirjastolle, sillä ilmoituksissa esiintyi toistuvasti muotoilu ”kokemus tieteellisessä tai korkeakoulukirjastossa”. Tämä olisi tautologista, mikäli tieteellisten kirjastojen ymmärrettäisiin viittaavan kaikkiin niihin kirjastoihin, jotka esimerkiksi tieteellisten kirjastojen tilastoissa lasketaan tieteellisten kirjastojen piiriin. Toisaalta usein käytettiin myös tarkempia ja yksiselitteisempiä muotoiluja. Kolmessa ilmoituksessa toivottiin esimerkiksi ”kokemusta sosiaali- ja terveysalan kirjastosta”.

Eriytyneemmistä vaatimuksista kaikkein useimmin mainittiin kokemus lastenkirjastotyöstä (13 mainintaa) ja kokemus nuortenkirjastotyöstä (9 mainintaa). Kokemus kirjastotoimenjohtajan tehtävistä mainittiin kolmesti ja kokemus kirjastonjohtajan

tehtävistä kaksi kertaa. Esiin nousi myös esimerkiksi "lähikirjastokokemus" ja "kokemus alan kansainvälisestä toiminnasta".

Toisen tämän kategorian alaryhmän muodostavat ne 71 viittausta, jotka koskivat kokemusta kirjastoalan yksittäisistä työtehtävistä, vaikka kirjasto-sanaa ei olisikaan suoraan mainittu.

Ylivoimaisesti tärkein tähän ryhmään kuuluvista työkokemuksen muodoista oli luettelointikokemus, joka mainittiin sellaisenaan 21 tapauksessa. Tämän lisäksi 11 vaatimusta liittyi luetteloinnin erityisaloihin. Tärkein erityisala oli vanhan aineiston luettelointikokemus kahdeksalla maininnalla, mutta lisäksi nousivat esiin esimerkiksi kokemus musiikin luetteloinnista ja kokemus digitaalisten tietoaineistojen luetteloinnista.

Kokemus tietopalvelutyöstä mainittiin neljästi, minkä lisäksi kokemus tiedonhausta ja tietokannoista sai kolme mainintaa. Tämä vaikuttaisi melko vähäiseltä suhteutettuna siihen, että nämä yleensä ymmärretään oleelliseksi osaksi kirjastoalan perustyötä. Viittaus tietopalveluun esiintyi kuitenkin usein fraasissa "kirjasto- ja tietopalvelualan työkokemus".

Kokemus kirjavinkkauksesta nousi esiin peräti 7 maininnalla. Sisällönkuvailukokemus mainittiin neljä kertaa. Lisäksi mainittiin mm. kokemus kokoelmatyöstä, kokemus e-aineistojen hankinnasta, kokemus kaukopalvelutoiminnasta sekä "kokemus itsenäisestä aineistonvalinnasta pienessä kunnassa ja siihen liittyvästä taloussuunnitelman hallinnasta".

Oma lukunsa olivat kirjastojärjestelmäkokemusta koskevat vaatimukset, joita oli yhteensä 14. Kahdeksan näistä koski Voyager-kirjastojärjestelmän käyttökokemusta.

Muu työkokemus

Hakijoilta toivottiin usein työkokemusta sinänsä, täsmentämättä miltä alalta tai millaisista tehtävistä kokemusta toivotaan. Usein esiintyivät myös esimerkiksi ilmaukset "hyvä työkokemus", "monipuolinen työkokemus" tai "tehtävään sopiva työkokemus".

Täsmällisemmistä kokemuksen tyypeistä nousivat ylivoimaisesti kaikkein halutuimmaksi kokemus esimiestehtävistä 39 maininnalla ja johtamiskokemus 19 maininnalla.

Myös hallinnollista kokemusta arvostettiin, se sai erilaisine alakohtineen yhteensä 12 mainintaa.

Kokemus asiantuntijatehtävistä, kokemus suunnittelutehtävistä, kokemus kehittämistehtävistä ja kokemus sidosryhmä- ja verkostotyöstä saivat hajamainintoja.

Asiakaspalvelukokemusta toivottiin vain kolmessa tapauksessa.

Yksi melko usein toistunut työkokemuksen muoto oli arkistoalan kokemus, joka sai viisi mainintaa. Saman verran toivottiin yleisesti viestintäalan kokemusta tai kokemusta tiedottajan tai toimittajan tehtävistä. Näiden lisäksi oli kuitenkin vielä kuusi erityisesti verkkoviestintäkokemukseen liittyvää toivetta: toivottiin esimerkiksi kokemusta verkkosivujen toimittamisesta, kokemusta verkkosisältöjen tuottamisesta ja kokemusta sisällöntuotantoon liittyvistä tehtävistä.

Myös teknisemmin suuntautunutta verkkokokemusta toivottiin. Kokemus verkkopalveluiden tuotannosta mainittiin kuusi kertaa. Yhden maininnan sai myös kokemus verkkopalveluiden konseptoinnista.

Työkokemus IT-alalta, kokemus käyttöliittymäsuunnittelusta ja tietojärjestelmiin liittyvä työkokemus alalajeineen (kokemus tietojärjestelmäprojekteihin osallistumisesta, kokemus tietojärjestelmän hankinnasta) saivat yhteensä 14 mainintaa.

Kokemus nuorten kanssa työskentelystä mainittiin yhdeksän kertaa, ja jonkinlaista kokemusta työskentelystä lasten kanssa toivottiin kuudessa tapauksessa. Yhdessä näistä painotettiin erityisesti kokemusta työskentelystä maahanmuuttajalasten kanssa. Myös kokemus maahanmuuttajien kanssa tehtävästä pedagogisesta tai kotouttamiseen tähtäävästä työstä mainittiin.

Kokemus opetus- ja koulutustehtävistä eri alalajeineen mainittiin 16 tapauksessa. Näistä kolme koski kokemusta tiedonhankintataitojen opetuksesta.

Kokemus tieteellisestä tutkimustyöstä mainittiin kaksi kertaa.

Kulttuurialan työkokemukseen, kulttuuritoiminnan järjestämiseen ja tapahtumatuotantoon liittyi yhteensä neljä työkokemusta koskevaa toivetta.

Kirjastoauton kaltaisen BC-luokan ajoneuvon ajokokemus sai 8 mainintaa.

Voiko kokemusta hankkia muualla kuin palkkatyössä?

Luokittelussa tuli vastaan monenlaista rajankäyntiä. Yksi keskeinen tulkinnallinen kysymys on, onko kaikki ilmoituksissa mainittu kokemus tulkittava nimenomaan työkokemukseksi. Periaatteessa voisi kuvitella työmarkkinoilla arvostettavan monenlaista muutakin kokemusta. Tämän aineiston kohdalla kuitenkin lähes kaikki kohdat, joissa esiintyi sana kokemus, oli käytännössä luontevinta tulkita viittauksiksi nimenomaan palkatuissa työtehtävissä hankittuun kokemukseen. Usein käytettiin tätä mielikuvaa vahvistavia sanamuotoja: ei toivottu esimerkiksi kokemusta ”verkkoviestinnästä” vaan ”verkkoviestintätehtävistä”. Myös esimerkiksi Voyager-järjestelmän käyttökokemuksen tai luettelointikokemuksen hankkiminen edellyttää käytännössä lähestulkoon poikkeuksetta sitä, että on työskennellyt kirjastossa vähintään harjoittelijana. Periaatteessa olisi toki mahdollista sisällyttää koulutukseen Voyagerin käyttöä luokkaolosuhteissakin – mutta kelpaisiko tämä tositalanteessa sellaiseksi ”kokemukseksi”, jota muotoilulla haetaan? Kenties myös esimerkiksi vaatimukset tietyn kirjastojärjestelmän ”tuntemuksesta” tai ”hallinnasta” olisi ollut perusteltua luokitella epäsuoriksi työkokemusta koskeviksi vaatimuksiksi. Sama koskee jossain määrin luettelointiosaamista: senkin voi tulkita epäsuoraksi tavaksi edellyttää hakijalta nimenomaan aiempaa kirjastoalan työkokemusta. En kuitenkaan poikennut kirjaimellisesta tulkinnasta vaan luokitin sellaiset ilmaukset kuten ”Voyager-kirjastojärjestelmän tuntemus” tai ”luettelointiosaaminen” nimenomaan osaamiseksi enkä työkokemukseksi.

On tulkinnanvaraista viittaako ”kokemus kirjavinkkauksesta” tai ”kokemus verkkosisältöjen tuotannosta” välttämättä nimenomaan palkkatyössä hankittuun kokemukseen vai voiko

relevantiksi katsottavaa kokemusta hankkia myös esimerkiksi harrastusten kautta ja järjestötoiminnassa. Näkisin kuitenkin, että vinkkauksen voi nykyisin tulkita olevan jo vakiintunut kirjastoammatillinen termi ja vinkkaustyyppinen toiminta muussa kuin kirjastoammatillisessa ympäristössä ei ehkä olisi laskettavissa varsinaiseksi kirjavinkkaukseksi.

Koko aineistossa oli oikeastaan vain kaksi vaatimusta, joiden saattoi luontevasti tulkita kattavan myös muualla kuin palkkatyössä hankitun kokemuksen: "käytännön kokemus järjestötoiminnasta" ja "kokemus eri etnisten kulttuurien välittäjänä".

Muita rajanvetoja

Kokemusvaatimuksia luokitellessa täytyi myös tehdä tulkintoja siitä, mikä kaikki on itsestään selvästi kirjastoalan työkokemusta ja mitkä työkokemuksen muodot voivat yhtä hyvin viitata joltain muulta alalta hankittuun kokemukseen. Kirjastoalan työkokemusta koskeviksi vaatimuksiksi on tässä luokitettu sellaisia rajatapauksia kuten kokemus "satutuntien pitämisestä".

Kokemuksen ja taitojen/osaamisen välinen rajanveto on myös tietyissä tapauksissa hankalaa. Tämä korostui erityisesti englanninkielisten ilmoitusten kohdalla. Niissä kokemusta lähelle tulee käsite "proven ability" tai "demonstrated ability". Voisi hyvin tulkita, että esimerkiksi "proven managerial skills" viittaa pikemmin johtamiskokemukseen kuin johtamistaitoihin. Tässä mielessä samankaltainen suomenkielinen termi "näyttö" esiintyi kuitenkin vain erittäin harvoin. Satunnaisesti kaivattiin esimerkiksi "näyttöjä uusien viestintävälineiden tai -kanavien kehittämisestä" tai "näyttöjä asiantuntijatehtävistä sekä verkostoitumisesta". Melkein aina luokittelussa saattoi kuitenkin tukeutua vaatimusten kirjaimelliseen tulkintaan: toiveet koskivat joko kokemusta tai sitten taitoja ja osaamista.

Kokemusvaatimusten ongelmia

Vastavalmistuneiden kannalta on tietenkin ongelmallista, että lähes kaikissa työpaikoissa hakijoilta edellytetään jonkinlaista edeltävää työkokemusta, mieluiten "vastaavista tehtävistä". Työelämäkäytännöille onkin tällä hetkellä ominaista, että vastavalmistuneiden pääsy sisälle oman alansa työmarkkinoille viivästyy. Vaikka opintoihin sisältyisi työharjoittelujakso, se ei välttämättä yksin riitä relevantin kokemuksen hankkimiseksi, vaan osa valmistuneista joutuu jatkamaan työkokemuksen keräilyä monenlaisten palkattomien erityisjärjestelyiden avulla.

Ei ole syytä olettaa, että tämä sinällään koskisi mitenkään erityisesti juuri kirjastoalaa – saattaa olla jopa päinvastoin. On kuitenkin huomattava, että kirjastoalan sisällä tällaiset ongelmat kohdistuvat hyvin eri tavoin erityyppisiin tehtäviin, mikä saattaa vaikuttaa siihen miten tarkoituksenmukaisesti työt ja tehtävänkuvat on jaettu ja millaista työvoimaa alalle päätyy.

Tämä näkyy erittäin selkeästi kokemusta koskevissa toiveissa ja vaatimuksissa. Vaikka työkokemus mainitaan lähes kaikissa ilmoituksissa, selkeitä määrällisiä tai laadullisia kriteereitä on lopultakin melko vähän: vaatimattomankin kokemuksen voi tulkita riittävän, jos muut kriteerit täyttyvät. Jonkin verran oli kuitenkin viittauksia myös sellaisiin työkokemuksen lajeihin, joiden puuttumisen yksittäisen hakijan kohdalla voi hyvinkin yksiselitteisesti todeta. Tällaisia yksilöityjä ja selkeitä työkokemuksen lajeja olivat erityisesti esimieskokemus ja luettelointikokemus, jotka molemmat nousivat aineistossa vahvasti esiin. Kiinnostavaa kyllä molemmat kohdistuvat juuri niihin kirjastoalan työpaikkoihin, joissa työnkuvaan kuuluu suhteessa kaikkein vähiten asiakaspalvelua. Asiakaspalvelupainotteiset tehtävät ovat siis käytännössä ainoita tehtäviä, joihin ilmoitusten perusteella voisi teoriassakaan päästä pelkän harjoittelussa hankitun minimikokemuksen turvin. Tämä saattaa johtaa osittain epätarkoituksenmukaiseenkin tilanteeseen: yhtäältä jonkinlainen asiakaspalvelusuuntautuneisuus nousee käytännössä kirjastoalalle pääsyn ehdoksi, toisaalta asiakaspalvelutehtävissä on kirjastotyökokemustaan kartuttamassa ihmisiä, jotka mieluiten tekisivät jotain muuta (luettelointia, verkkopalveluiden ylläpitoa) - ja jotka ehkä itsekin tietävät olevansa huonoja asiakaspalvelijoita.

Tiedot, taidot, osaaminen ja asiantuntemus

Ryhmään "tiedot, taidot, osaaminen ja asiantuntemus" on kerätty viittaukset sellaisiin tietoihin ja taitoihin, jotka selvästi voivat olla paitsi työkokemuksen myös koulutuksen tuotetta. Siihen, että monet halutut asiantuntemuksen muodot voi saavuttaa molempia reittejä pitkin, viitattiin usein ilmoituksissa suoraankin. Saatettiin edellyttää esimerkiksi "kirjastoalan tuntemusta, joko opintojen tai työkokemuksen kautta". Joskus työkokemusta koskevat vaatimukset esitettiin ehdollisena: vaatimuksena oli "kirjastotyökokemus, mikäli hakijalla ei ole alan tutkintoa."

Yhteensä tähän ryhmään kuuluvia viittauksia oli 1236. Jaottelin nämä osaamisvaatimukset viiteen pääryhmään: alakohtaisiin asiantuntemuksiin (139 mainintaa), tiedonhakuun ja -organisointiin sekä kokoelmatyöhön liittyvään osaamiseen (110 mainintaa), tietoteknisiin taitoihin (293 mainintaa), viestintään ja kielitaitoon (426 mainintaa) sekä muihin taitoihin ja näkemyksellisyyteen (268 mainintaa). Jäsennys on kokonaisuudessaan tarkasteltavissa raportin lopussa erillisenä liitteenä (2b) ja saattaa olla kaikkein havainnollisinta tarkastella tuloksia suoraan siitä.

Oheisessa sanapilvessä ovat mukana kaikki osaamisen osa-alueet koko aineistossa:

Asiantuntemusta kuitenkin toivottiin paitsi tieteenaloittain eriteltynä myös muuten eri yhteiskunnan sektoreilta tai tiettyjä aihepiirejä koskien. Esiin nousi esimerkiksi musiikkialan tuntemus seitsemällä maininnalla, sosiaali- ja terveysalan tuntemus neljällä maininnalla ja koulujen toiminnan tuntemus kolmella maininnalla. Lisäksi kahdessa tapauksessa haettiin radio- ja televisioalan tuntemusta, mediakasvatuksen tuntemusta ja matkailualojen tuntemusta. Tällaiset sektorikohtaiset asiantuntemukset – samoin kuin kirjastoalan asiantuntemus alakohtineen – tulee käytännössä varsin lähelle työkokemukseen viittaavia vaatimuksia. Kuitenkin on selvää, että esimerkiksi koulujen toiminnan tuntemusta voisi teoriassa ainakin jossain määrin lisätä myös sisällyttämällä kyseistä aihepiiriä koskevaa oppiainesta kirjastoalan opintoihin. Tulkitsin siis tällaisten muotoilujen kertovan, ettei hakijalta välttämättä vaadita työkokemusta koulussa.

Muita kiinnostavia ilmoituksissa mainittuja sektori- tai aihealuekohtaisia asiantuntemusalueita olivat kunnallishallinnon tuntemus kahdella maininnalla sekä kuntatalouden tuntemus, "familiarity with the procedures, institutions and administrative structures of the European Union" ja "knowledge of professional associations".

Kulttuurin eri alueiden tuntemus muodosti oman asiantuntemustyyppinsä. Musiikin tuntemus nousi esiin 14 maininnalla. Vaikka musiikin tuntemus tavallaan tulee lähelle musiikkialan tuntemusta, ne on perusteltua pitää käsitteellisesti erillään. Musiikkialan tuntemus viittaa laajasti myös alan taloudelliseen ja sosiaaliseen organisoitumiseen, sen vakiintuneisiin instituutioihin ja toimintatapoihin. Musiikin tuntemus viittaa selvemmin niihin sisältöihin, joita musiikkialalla tuotetaan. Musiikin tuntemuksen alalajina mainittiin esimerkiksi länsimaisen taidemusiikin tuntemus. Myös "elävää ja laaja-alaista kosketusta musiikkiin" toivottiin.

Musiikin lisäksi esiin nousi lastenkulttuurin tuntemus, joka mainittiin 7 kertaa. Myös nuorisokulttuurin tuntemusta ja "nuorten virtuaalimaailman tuntemusta" toivottiin.

Kuusi mainintaa saaneen laajan yleissivistyksen voi puolestaan tulkita yhdistelmäksi näistä muista aihealueittaisista asiantuntemuksista.

Kirjastoalan työtehtävissä vaadittu asiantuntemus näyttäisi kaikkiaan jakautuvan erittäin monelle suunnalle. Syntyy vaikutelma, että lähes mistä tahansa asiantuntemuksesta saattaa olla etua kirjastoalan työssä. Tämä yhtäältä osoittaa selvästi sen, että kirjastoalalla on kysyntää nimenomaan yliopistolliselle koulutustaustalle kaikkine sivuaineineen ja akateemisen vapauden mahdollistamine laajoine tutkintoineen ja yksilöllisine aineyhdistelmineen. Toisaalta se, että myös sektorikohtaista asiantuntemusta koskevat toiveet levittyvät laajalle alueelle, kertoo, että kirjastoalan ihannetyöntekijällä saattaisi olla takanaan muutakin kuin vain kirjastoalan työkokemusta.

Kirjastoammatillinen ydinosaaminen

Hakijoilta odotetaan jonkin verran paitsi kirjastoalan tuntemusta myös kirjastoalan ammattitaitoa – mikä luonnollisesti on hieman eri asia. Kirjastoammatillinen osaaminen synonyymeineen sai kuitenkin yleistämistä vain viisi mainintaa, minkä lisäksi toivottiin "erityisosaamista jollain keskeisellä kirjastotoiminnan alueella" ja "musiikkikirjastotyön hallintaa".

Entä sitten suoraan kirjastoammatillisen ydinosaamisen yksittäisiin osatekijöihin viittaavat ilmaukset? On tietenkin tulkinnanvaraista, mikä lasketaan kirjastoalan ydinosaamiseksi, mutta tässä on lähdetty liikkeelle määritelmästä, jonka mukaan siihen kuuluvat ennen kaikkea ne kyvyt, jotka liittyvät informaation hakuun ja organisointiin sekä sen saattamiseen helposti saavutettavaan muotoon. Poimin erilleen ensin ne maininnat, joissa viitataan suoraan tiedonhakuosaamiseen, metadataosaamiseen tai kokoelmatyössä tarvittaviin taitoihin. Loput tähän ryhmään kuuluvista maininnoista viittasivat yleisesti erilaisten aineistojen tuntemukseen.

Useimmiten aineistojen tuntemukseen viitattiin tavalla, josta ei käynyt ilmi, millaisten tehtävien suorittamiseen osaamisvaatimus liittyi. Usein jäi epäselväksi myös, mitä kaikkea aineistotuntemukseen tulisi sisältyä: onko pääpaino sisältöjen tuntemuksessa, materiaalisten muotojen ja elektronisten formaattien tuntemuksessa vai kunkin aineistotyyppin tuotantoprosessien ja markkinoiden tuntemuksessa.

Keskeisin aineistojen tuntemuksen osa-alueista oli kirjallisuuden tuntemus, jolla tulkituin tarkoitettavan lähinnä kaunokirjallisuuden tuntemusta. Se sai alalajeineen yhteensä 27 mainintaa. Tärkeimpänä kirjallisuuden tuntemuksen alalajina oli lastenkirjallisuuden tuntemus seitsemällä maininnalla, mutta lisäksi mainittiin myös nuortenkirjallisuuden tuntemus, kotimaisen kirjallisuuden tuntemus ja ruotsinkielisen kirjallisuuden tuntemus.

Kirjallisuuden tuntemukselle rinnasteiseksi tulkituin esimerkiksi karttatuntemuksen ja kolme kertaa aineistossa mainitun musiikkiaineiston tuntemuksen.

On tulkinnanvaraista, missä sisällöllisen asiantuntemuksen ja aineistojen tuntemuksen välinen raja menee. Kuten on tullut esiin, esimerkiksi musiikin tuntemus on laajempi asia kuin musiikkiaineistojen tuntemus: vaikka musiikin tuntemuksessa kyse ei olekaan musiikkialan tuntemuksesta (sosiologisessa mielessä), asiantuntemus ulottuu tällöin kuitenkin aineistoja syvemmälle, "musiikkiin itseensä". Esimerkiksi kirjallisuuden tuntemuksesta puhuttaessa vastaavanlaista erottelua varten ei oikein ole olemassakaan sopivia käsitteitä. "Kirjallisuus" tavallaan koostuu nimenomaan kirjoista, ("aineistoista"). Toisaalta näiden välillä kuitenkin on jonkinlainen ero, mikä tulee esiin, jos asetetaan vastakkain kaksi erilaista kirjallisuuden tuntemuksen tyyppiä: yhtäältä kirjallisuuden tuntemus voi perustua lähinnä kirjastoissa tehtävän perustyön kautta hankittuun kokemukseen ja omaan lukuharrastukseen (jolloin kohteena ovat ensisijaisesti kirjat), toisaalta kirjallisuustieteellisen tutkimuksen ja kirjallisuuskritiikin piirissä käytyjen keskusteluiden seuraamiseen (jolloin kohteena on nimenomaan kirjallisuus). Ilmoituksissa ei juuri täsmennetty, kummanlainen kirjallisuuden tuntemus missäkin tehtävässä olisi tarpeen. Onko etua nimenomaan siitä, että tunnistaa mahdollisimman suuren määrän kirjailijoita ja nimekkeitä ja tietää kenties kirjastojärjestelmästä tarkastamattakin, onko niitä hyllyssä tai miten lainattuja ne keskimäärin ovat? Vai kaivataanko enemmänkin sellaista asiantuntemusta, johon nojautuen voi pitää kirjaston sivuilla asiantuntevaa kirjallisuusaiheista blogia, arvioida kirjoja genre- ja kontekstittietoisesti tai vastata asiakkaiden esittämiin kysymyksiin klassikoiden sisällöistä? Voi olla että kirjallisuuden tuntemuksella lisäksi jossain määrin tarkoitetaan myös sellaista "kirjallisuusalan" tai "kirjallisuussektorin" tuntemusta, jolle voisi olla tarvetta esimerkiksi kirjallisuusaiheisia yleisötilaisuuksia järjestettäessä: tietämystä siitä, millaisia esiintyjä ja haastateltavia ketkäkin kirjailijat ovat tai millaisia ovat heidän taustansa ja julkisuuskuvansa. Tältä kannalta työntekijän asiantuntemukseen kohdistuvien toiveiden ilmaiseminen jotenkin

vapaamuotoisemmin kuin "kirjallisuuden tuntemus" -fraasia käyttäen saattaisi olla informatiivista.

Myös tietoaaineistojen tuntemusta kirjastoissa arvostetaan. Joidenkin tiettyjen tieteenalojen aineistojen tuntemukseen oli seitsemän viittausta: edellytettiin esimerkiksi "sosiaali- ja terveysalan aineistojen tuntemusta" ja "lääketieteiden tietoaaineistojen tuntemusta". Myös "perehtyneisyys yritysinformaatioon" ja "perehtyneisyys juridiseen informaatioon" mainittiin.

Yksi keskeinen aineistojen tuntemuksen ulottuvuus on kustannustoiminnan ja julkaisukäytäntöjen tuntemus sekä niiden kehityksen seuraaminen. Tähän viitattiin kuitenkin yleisellä tasolla vain 4 kertaa. Lisäksi tieteenalakohtaisten julkaisukäytäntöjen tuntemus mainittiin 6 eri tieteenalan yhteydessä.

Aihepiiriin olennaisesti liittyvä tekijänoikeuslainsäädännön kehityksen seuraaminen sai ainoastaan yhden maininnan.

Tunnettavien aineistojen muotoon pikemmin kuin niiden sisältöön viittasivat sellaiset vaatimukset kuten "tietokantojen tuntemus", kokemus elektronisista aineistoista tai digitaalisten kuva-aineistojen hallinta.

Joissain tapauksissa ne aineistot, joiden tuntemusta hakijalta edellytettiin, oli tematisoitu selkeästi tiedonhaun ja tietopalvelutyön näkökulmasta "tietolähteiksi". Tietolähteiden tuntemusta alalajeineen edellytettiin kahdeksassa tapauksessa. Alalajeina mainittiin mm. oikeustieteiden tietolähteiden tuntemus, terveystieteiden tietolähteiden tuntemus ja elektronisten tiedonlähteiden hallinta. Yleisesti tiedonhakutaitojen, tiedonhakumenetelmien ja tiedonhakuvälineiden hallintaan liittyvä osaaminen sai yhteensä seitsemän mainintaa.

Kokoelmatyöhön eksplisiittisesti viittaavia toiveita oli myös ainoastaan seitsemän. Useat hyvinkin oleellisia pidetyt taidot saivat vain yksittäisiä mainintoja. Hankintaan liittyvää osaamista edustivat "perehtyneisyys kirjastoaineiston hankintaprosessiin", "tieteellisten tietoaaineistojen hankintatoimen tuntemus" ja "valmiudet osallistua kansalliseen ja kansainväliseen hankintayhteistyöhön". Lisäksi mainittiin kokoelmanhoitokyky, kokoelman arvioinnin menetelmien tuntemus sekä aineiston esittelyyn ja näytteillepanoon liittyvä osaaminen.

Kolmantena kirjastoalan ydinosaamisen alueena erottui metadataan liittyvä osaaminen. Luettelointiosaaminen alalajeineen sai 17 mainintaa. Luettelointiosaamisen alalajeina mainittiin mm. "demonstrated ability to handle complex library cataloguing issues", "av-aineistojen luettelointistandardien tuntemus" sekä "musiikkiaineiston luettelointisääntöjen hallinta". Sisällönkuvailuosaaminen sai yleisesti kaksi mainintaa, lisäksi mainittiin "metadatasosaaminen tai valmiuksia sen omaksumiseen", "musiikkiaineiston asiasanastojen hallinta" ja "musiikkiaineiston luokituksen hallinta".

Kirjastoalan ydinosaamisen osalta yksi käsitteellisesti kiinnostava kysymys on juuri tiedonhakutaitojen, metadatasosaamisen ja kokoelmatyötaitojen suhde. Useinkaan ilmoituksesta ei voi päätellä, tarvitaanko aineistojen tuntemusta ensisijassa tietopalvelutyössä, hankinnassa vai luetteloinnissa. Toki esimerkiksi tiedonhaussa ja sisällönkuvailussa tarvittava asiantuntemus perusosaamisen tasolla osuvat yksiin: sisällönkuvailu edellyttää ymmärrystä niin hakujärjestelmistä kuin hakukäytännöistäkin – ja vastaavasti tehokas tiedonhaku edellyttää tietämystä aineistojen kuvailun ja organisoinnin

tavoista. Kirjastoammatillista koulutusta edellyttävissä työtehtävissä tällaisen perustason ymmärryksen voinee kuitenkin olettaa olevan itsestäänselvyys - ja sen lisäksi hakijoilta odotettaneen erikoistuneempaakin osaamista.

Näin ollen pidin jossain määrin tärkeänä yrittää tulkita, minkä tyyppistä "tietokantojen tuntemusta" tai "elektronisten aineistojen tuntemusta" missäkin tehtävässä kaivattiin: haluttiinko kirjastoammattilaisen perustasoa tehokkaampaa tiedonhakijaa vai pikemmin asiantuntevaa aineistojen valitsijaa ja/tai niiden organisoijaa. Kiinnitin huomiota siihen, nimetäänkö aineistot neutraalisti aineistoiksi vai esimerkiksi lähteiksi (jolloin korostuu tietopalvelunäkökulma) tai kokoelmiksi (jolloin korostuu kokoelmatyön näkökulma). Useimmissa tapauksissa kuitenkin mikä tahansa kolmesta tulkinnasta vaikutti mahdolliselta. "Musiikkiaineiston arviointikyky" tuntuisi viittaavan ensi sijassa kokoelmatyöhön, kun taas "musiikkiaineiston formaatin hallinta", "digitaalisten kuva-aineistojen hallinta" ja "perehtyneisyys kuva- ja media-aineiston hallintaan" vievät ajatukset metadataosaamiseen. Raja-aidat eivät kuitenkaan ole selkeät. Vaikka huomion kiinnittäminen esimerkiksi aineistojen fyysisiin piirteisiin johdattaa helposti olettamaan, että kyseisessä tehtävässä aineistot tulisi tuntea erityisesti sisällönkuvailun näkökulmasta, myös hankinnassa ja muussa kokoelmatyössä tarvitaan erilaisten aineistotyyppien tuntemusta. Olisi jossain määrin tunnettava sisältöjen lisäksi myös esimerkiksi aineistojen erilaisia fyysisiä julkaisumuotoja, jotta voisi tehdä taloudellisestakin näkökulmasta järkeviä hankintapäätöksiä. Osittain hankintatyö silti edellyttää sellaista tietoa aineistoista (tuotannosta, markkinoista, käyttötavoista), joita luetteloinnissa ei tarvita.

Kaikkiaan kirjastoammatillista ydinosaamista koskevia mainintoja oli siis vähän: noin 8,9% kaikista osaamiseen liittyvistä maininnoista. Nekin olivat melko ylimalkaisia. Suoria viittauksia niin tiedonhakutaitoihin kuin kokoelmatyöhönkin oli erittäin vähän. Metadataosaamiseen liittyvät toiveet puolestaan olivat varsin yksipuolisia: haluttiin luettelointiosaamista.

Tietotekniset taidot

Tietoteknisiä taitoja vaadittiin yleensä jonkinlaisena yleisnippuna: toivottiin "monipuolista tietotekniikan tuntemusta", "tietoteknisiä valmiuksia" tai "sujuvia atk-taitoja". Tietotekniset taidot synonyymeineen mainittiin aineistossa yhteensä 88 kertaa.

Niin ilmauksen "tietotekniset taidot" kuin yksityiskohtaisempienkin vaatimusten kohdalla hankalinta oli tulkita, minkä tasoista osaamista kussakin tapauksessa toivotaan. Vaikka tunnettavat ohjelmistot, järjestelmät ja tekniikat olisikin nimetty erikseen, ne voi usein silti tuntea varsin monella tasolla ja monesta näkökulmasta.

Lähes aina hakijan tietoteknisten taitojen toivottiin olevat hyvät, vankat, sujuvat, laaja-alaiset, monipuoliset, ajantasaiset tai erinomaiset. Vain joissain harvoissa tapauksissa haettua tasoa oli täsmennetty "alaspäin", esimerkiksi lisäämällä lisäykseksi sulkuihin tietoteknisten taitojen jälkeen "perusohjelmat".

Joukossa oli kuitenkin jonkin verran ilmoituksia, joiden kohdalla oli melko selvää, että hakijalta vaadittiin ainoastaan kykyä tietoteknisten perussovellusten käyttöön. Hakijan

odotettiin esimerkiksi olevan "tottunut käyttämään tietokonetta" tai hänellä toivottiin olevan "kokemusta verkosta toimintaympäristönä".

Kolmessa tapauksessa edellytettiin toimisto-ohjelmien (tai "normaalien toimisto-ohjelmistojen") ja lisäksi MS Office mainittiin neljä kertaa. Esiin tuli myös SAP- ja Rondo -talousjärjestelmien hallinta, yleisimpien kuvankäsittelyohjelmistojen hallinta ja kyky oppia taittamaan tekstejä olemassa oleville taittopohjille.

Epämääräisempiä ilmauksia olivat "perehtyneisyys tietojärjestelmien ja -verkkojen sekä yleisimpien atk-ohjelmien käyttöön" ja "asiakaspalveluohjelmistojen hallinta". Myös "tiedontallennusvälineiden hallinta", voi tarkoittaa lähes mitä tahansa, mutta kuulunee silti tietoteknisiin perustaitoihin.

Tärkein käytössä oleva asiakaspalveluohjelmisto on tietenkin useimmissa kirjastoalan työpaikoissa kirjastojärjestelmä. Kirjastojärjestelmien tuntemukseen olikin yhteensä 46 viittausta. Halutuin oli Voyager-kirjastojärjestelmän tuntemus 17 maininnalla, sen jälkeen tuli PallasPro-kirjastojärjestelmän tuntemus 14 maininnalla. Myös PrettyLib, ATP-Origo, Millennium ja Aleph mainittiin useampia kertoja.

Ei kuitenkaan ole selvää, odotetaanko yksittäistapauksessa järjestelmän käytännöllisiä käyttötaitoja vai teoreettisemmin virittynyttä perehtyneisyyttä sen toimintaperiaatteisiin. Jotain vihjeitä tietenkin antavat sanavalinnat: kirjastojärjestelmän tuntemuksen sijaan saatettiin toivoa myös sen "hallintaa" tai "käyttötaitoa". Aineistossa esiintyi sellaisia oletettavasti peruskäyttöön viittaavia ilmauksia kuten "Voyager-kirjastojärjestelmän lainausmoduulin tuntemus", "PallasPro-ohjelmien monipuolinen hallinta" ja "asiakaspalvelutoimintojen hallinta PallasPro-ohjelmassa"). Perusteellisempaan ymmärrykseen viittaavat puolestaan sellaiset ilmaukset kuten "eri kirjastojärjestelmien tuntemus", "kirjastojärjestelmien, erityisesti PallasPro:n, syvälinen tuntemus" tai "Voyager- ja Aleph-kirjastojärjestelmien osa-alueiden laaja-alainen ja syvälinen hallinta".

Kirjastojärjestelmien lisäksi hakijoiden toivottiin olevan perehtyneitä myös muihin tietotekniikan kirjastosovelluksiin ja kirjastotietojärjestelmiin. Ilmoituksissa mainittiin mm. "yliopistokirjastoissa käytettävien kirjastosovellusten tuntemus" ja "kirjastoalan verkkosovellusten tuntemus". Erikseen nimeltä mainittiin (kaksi kertaa) Nelli-järjestelmän tuntemus.

Kirjastojen formaattien, standardien ja verkkopalveluiden tuntemuksen lisäksi kahdessa ilmoituksessa arvostettiin myös museoiden ja arkistojen formaattien, standardien ja verkkopalveluiden tuntemusta. Myös TV-ohjelmatoiminnan tietojärjestelmien tuntemus mainittiin.

Kirjastojen, museoiden ja arkistojen rajapintojen tuntemus sai kaksi mainintaa.

Yksi tietoteknisten taitojen laajempi alakokonaisuus oli verkkopalveluiden tuotantoon viittaava osaaminen, johon oli yhteensä 79 viittausta. Myös näille viittauksille oli ominaista tulkinnallinen avoimuus sen suhteen, miten pitkälle meneviä taitoja ja asiantuntemusta hakijalta oikeastaan odotettiin.

Kaikkein yleisimmillään toivottiin "viestintätekniikan tuntemusta" (joka voi toki viitata muuhunkin kuin verkkoviestintään) ja "verkkomaailman tuntemusta", molempia kolme kertaa. Hieman täsmällisempiä ilmauksia olivat kerran mainittu vuorovaikutteisen median

tuntemus ja verkkopalvelujen tuntemus, joka sai alalajeineen yhdeksän mainintaa. Erityisesti kaivattiin lapsille (neljä mainintaa) ja nuorille (kolme mainintaa) suunnattujen verkkopalvelujen tuntemusta.

Sosiaalisen median tuntemus sai alalajeineen 13 mainintaa. Hakijan saatettiin esimerkiksi toivoa olevan "perehtynyt sosiaalisen median eri muotoihin ja mahdollisuuksiin".

Aihepiirin yleisen tuntemuksen lisäksi toivottiin verkkopalveluiden käytännöllisiä toteutustaitoja. Yleisimmillään vaadittiin "verkko-osaamista" (17 mainintaa) tai "verkkopalveluosaamista" (7 mainintaa). Kahdesti mainittiin "kyky verkkopalvelujen kehittämiseen" ja "valmius suunnitella Internet-pohjaisia palveluja".

"Käsitys www-sivujen toiminnasta ja suunnittelusta" mainittiin kerran, verkkopalvelutekniikoiden osaamiseen viitattiin yleisellä tasolla neljästi. Samaa tarkoitaviksi tulkitsin myös ilmaukset "standardien mukaisten teknologioiden osaaminen" ja "verkkosivuihin liittyvän ohjelmoinnin tuntemus". Yksittäisistä tekniikoista mainittiin HTML/XHTML/CSS/ neljä kertaa, JavaScript kuusi kertaa, PHP-ohjelmointitaito neljästi ja Perl-kielen osaaminen kolmesti. Kokemusta XML-tiedostomuodoista toivottiin kolmessa tapauksessa.

Yleisellä tasolla toivottiin myös järjestelmäkehitystaitoja (kaksi mainintaa), ohjelmointiosaamista ja avoimiin rajapintoihin liittyvää osaamista. Tietokantaosaaminen sai neljä mainintaa, tietoverkko-osaaminen kuusi.

Myös kerran mainitulla hakukoneiden tuntemuksella tarkoitettiin asiayhteydestä päätellen jotain muuta kuin tehokkaan tiedonhaun edellyttämää käyttäjänäkökulmaista tuntemusta.

Oraclen tuntemus mainittiin kahdesti, Open source -julkaisujärjestelmien (erityisesti Drupal) tuntemus kerran.

Unix-osaaminen ja valmius toimia Unix-ympäristössä mainittiin yhteensä viisi kertaa, tottumus Linux-käyttöjärjestelmissä työskentelyyn kahdesti.

Myös käyttäjäkeskeisen ohjelmistosuunnittelun osaaminen ja erilaisten käytettävyyksvaatimusten tuntemus mainittiin.

Mukana oli myös joitakin IT-alaan liittyvää vahvaa kokonaisnäkemystä tai monipuolista kiinnostuneisuutta edellyttäviä vaatimuksia. Mainittiin mm. "valmius johtaa laajaa IT-toimintojen kokonaisuutta" ja "ability to keep abreast of technological developments in the field of information services".

Muutama hajamaininta tuli myös sellaisille teknisille taidoille, jotka eivät välttämättä liity viestintäteknologiaan tai tietotekniseen osaamiseen. "Laitteisiin liittyvä tekninen osaaminen" mainittiin kahdesti, samoin "auton hallintaan liittyvä kokemus".

Viestintä ja kielitaito

Hakijoilta edellytettiin 13 tapauksessa yleisesti viestintätaitoja tai viestintäalan osaamista. Lisäksi kuusi mainintaa koski verkkoviestintätaitoja tai taitoa tuottaa verkkosisältöjä.

Esiintymistaito mainittiin kuusi kertaa. Sujuva suullinen ja kirjallinen ilmaisu sai viisi mainintaa ja kirjallinen ilmaisukyky kaksi.

Näyttäisi siltä, että suullista ja kirjallista viestintäosaamista arvostetaan jotakuinkin yhtä paljon. Esiintymistaito viitanee lähinnä suulliseen esiintymiseen mutta toisaalta pääosa verkkoviestinnästä lienee vielä toistaiseksi kirjallista ilmaisua. On kuitenkin huomattava, että verkkosisältöjä tuotetaan monissa muodoissa ja formaateissa, joten itse asiassa verkkoviestintä voi saada lähes yhtä monenlaisia muotoja kuin viestintä ilman verkko-etuliitettä.

Kielitaitovaatimuksista ylitse muiden nousivat englanti 105 maininnalla, suomi 89 maininnalla ja ruotsi 88 maininnalla. Koska ylivoimainen enemmistö ilmoituksista oli suomenkielisiä, suomen kielen osaamisen merkityksestä ei voi tehdä päätelmiä suoraan näiden lukujen perusteella. Suomen kielen taito saatettiin ottaa annettuna ja jättää mainitsematta – tai sitten siihen viitattiin juuri puhuttaessa sujuvasta suullisesta ja kirjallisesta ilmaisusta. Niinpä aineiston perusteella ei suinkaan voi päätellä, että englannin kielen osaaminen olisi kirjastoalan työhaussa tärkeämpää kuin suomen taito. Päinvastoin: työllistyminen kirjastoalalle on hyvin hankalaa vähänkin puutteellisella kotimaisten kielten taidolla.

Kielistä seuraavaksi tärkein oli venäjä 15 maininnalla, minkä jälkeen tulivat arabia ja ranska molemmat neljällä maininnalla. Saame ja kiina mainittiin molemmat kolmesti.

Norjan (kaksi mainintaa) lisäksi mainittiin myös ”pohjoismaiset kielet” ja ”jokin skandinaavisista kielistä”.

Kahdesti kielistä mainittiin myös saksa ja puola.

Tiettyjen kielten hallinnan lisäksi hakijoilta odotettiin 56 tapauksessa yleisesti ”hyvää kielitaitoa”, ”monipuolista kielitaitoa” tai ”muuta kielitaitoa”.

Muita taitoja

Hakijoilta edellytettiin monia sellaisia yleisluontoisia taitoja, joita saatetaan vaatia lähes minkä tahansa alan tehtävissä. Tiimityötaidot saivat 17 mainintaa, työyhteisötaidot ja neuvottelutaidot molemmat kuusi mainintaa. Myös projektityötaitoja edellytettiin kuudessa tapauksessa. Suunnittelutaidot ja kyky strategiseen suunnitteluun mainittiin yhteensä neljästi.

Verkostoitumistaidot mainittiin yhteensä kuusi kertaa, kahdessa näistä tapauksista toivottiin hieman täsmällisemmin ”valmiuksia verkottua toimialan kansallisilla ja kansainvälisillä yhteistyöfoorumeilla”. Tämän lisäksi mainittiin kuudesti ”verkostotyötaidot”, jonka voinee

ymmärtää hieman laajemmaksi käsitteeksi: verkostotyö pitää sisällään paitsi verkostoitumista myös verkostojen ylläpitämistä. Toisaalta tällaiset erottelut lienevät keinotekoisia, sillä verkostoitumisen perusajatuksen tietenkin kuuluu, ettei verkosto ole koskaan valmis. Toiveena esitettiin myös yksinkertaisesti "toimiminen alan verkostoissa".

Hallinnollista ja taloudellista osaamista hakijoilta edellytettiin suhteellisen satunnaisesti. Perehtyneisyys laatutyöhön sai yhden maininnan, kyky taloussuunnitteluun ja arviointiin kaksi mainintaa. Arkistoinnin tuntemus, asiakirjahallinnon tuntemus ja Helsingin yliopiston talousjärjestelmien tuntemus mainittiin kerran. Toisaalta rajanveto teoreettisemman asiantuntemuksen ja käytännöllisempien taitojen välillä oli tämän aihepiirin osalta hieman vaikeaa. Esimerkiksi kunnallishallinnon tuntemuksella tai yliopistohallinnon tuntemuksella saatetaan toki viitata myös käytännölliseen kykyyn luovia tietystä hallinnollisessa toimintaympäristössä.

Myöskään markkinointiin liittyvää osaamista ei kaivattu lainkaan siinä mitassa kuin alaa koskevan julkisen keskustelun perusteella kenties voisi päätellä. Markkinointiosaaminen mainittiin kuusi kertaa – näistä neljässä tapauksessa täsmennettiin, että tarkoitetaan kykyä markkinoida nimenomaan palveluja. Kerran toiveena mainittiin myös "financial acumen and an entrepreneurial approach".

"Palveluosaaminen" sai kuusi mainintaa. Myös "kyky tuottaa, toteuttaa ja dokumentoida ideoita ja konsepteja erilaisille kohderyhmille" mainittiin.

Asiakaspalvelutaidot saivat yhteensä peräti 50 mainintaa. Harvoin silti niidenkään sisältöä täsmennettiin millään tapaa. Ainoat asiakaspalveluun liittyvät täsmällisemmät vaatimukset olivat "kyky palvella monenlaisia asiakasryhmiä, erityisesti lapsia ja nuoria, joissa on myös paljon ulkomaalaistaustaisia" ja "asiakkaan tiedontarpeen tarkka hahmottaminen".

Opetustaidot tai pedagoginen osaaminen mainittiin 21 kertaa, minkä lisäksi nousi esiin kahdeksan muuta läheisesti opettamiseen liittyvää vaatimusta. Useinkaan toivomukseen opetustaidoista ei liittynyt täsmennyksiä sen suhteen, mitä hakijan odotettiin opettavan ja kenelle. Vain kerran toivottiin osaamista nimenomaan tiedonhankinnan opetuksesta, toisen kerran "tiedonhallinnan opetuksesta". Verkko-opetuksen tuntemus mainittiin kahdesti.

Myös kyky toimia yhteistyössä opetuksen kanssa (kaksi mainintaa) ja perehtyneisyys kirjaston ja koulun yhteistyöhön tulivat esiin. Kirjavinkkausosaaminen mainittiin kahdesti, kyky toimia nuorten kanssa kerran.

Neljässä tehtävässä edellytettiin näyttöä toimimisesta maahanmuuttajien parissa, kahdessa kykyä työskennellä monikulttuurisessa ympäristössä.

Tapahtumatuottamiseen liittyvä osaaminen mainittiin kahdeksan kertaa.

Valokuvaustaito ja kuvankäsittelytaito saivat molemmat kaksi mainintaa. Tulkitsin näiden viittaavan pikemmin visuaaliseen näkemykseen kuin työvälineiden hallintaan, minkä vuoksi en luokittanut näitä teknisiin taitoihin.

Jollain tavalla johtotehtävissä tarvittavaan osaamiseen viittaavia mainintoja oli paljon, yhteensä 48. Johtamistaidot mainittiin 14 kertaa, esimiestaidot 23. Näiden lisäksi aineistossa oli aihepiiriin liittyviä täsmällisempiäkin ilmauksia: toivottiin esimerkiksi lähiesimiestaitoja (kaksi mainintaa) tai työnjohtotaitoja. "Kykyä tavoitteelliseen ja

motivoivaan johtamiseen" toivottiin kahdessa ilmoituksessa, henkilöstöjohtajan taitoja kolmessa.

Kokonaan oma ryhmänsä olivat ne toiveet/vaativuudet, jotka viittasivat ensisijaisesti jonkinlaiseen kokonaisvaltaisen arvioinnin kykyyn ja näkemyksellisyyteen. Näitä sisältyi aineistoon yhteensä 32. Toivottiin kehittämistaitoja (viisi mainintaa) ja kehittämisenäkemyksiä (kolme mainintaa). Hakijalla toivottiin olevan "näkemystä kirjastopalvelujen kehittämisestä" tai "valmiuksia osallistua kirjaston kehittämiseen" (kolme mainintaa).

Lisäksi mainittiin "kyky hallita monipuolista tehtäväkenttää", "kyky arvioida toimintaa ja kehittää sitä asiakaslähtöisesti ja tuloksellisesti" sekä "vahva näkemys kirjastopalvelujen kehittämissuunnista ja halu toteuttaa niitä käytännössä". "Kyky eri asukasryhmien palvelujen monipuoliseen kehittämiseen" sai kolme mainintaa. Myös "näkemystä oppilaitosten kirjastotarpeista ja oppimisympäristöjen kehittämisestä" toivottiin. Tuleviltä työntekijöiltä kaivattiin sekä "käsitystä kirjaston tehtävästä nyky-yhteiskunnassa ja tulevaisuudessa" että "kykyä hahmottaa tulevaisuuden haasteita".

Eriytyneempinä näkemyksellisyyden muotoina mainittiin "näkemys kirjastojen verkkopalveluiden kehittämisestä" sekä "kyky ennakoida ja analysoida yliopistokirjaston toimintaympäristön kehitystä ja sen vaikutusta oman yksikön toimintaan". Kaivattiin myös "näkemystä kokonaisvaltaisesta henkilöstön kehittämisestä sekä kykyä panostaa siihen".

Kuten asiantuntemuksesta myös taidoista osa kuuluu niihin, jotka tyypillisesti saavutetaan nimenomaan koulutuksen kautta ja niihin, jotka kehittyvät pikemminkin kokemuksen kautta työ- ja muussa elämässä. Tietoteknisten taitojen ja kielitaidon periaatteellinen opetettavuus on selkeintä. Myös kirjastoalan ydinosaamista voi opettaa. Sen sijaan osan jäsenyydessäni otsikon "muista taidoista" alle ryhmitellyistä vaatimuksista voi ymmärtää ainakin osittain myös persoonakysymyksiksi: etsitään "hyvää tyyppiä", jolla näitä taitoja on "luonnostaan". Näiden yleistaitojen osalta rajanveto suhteessa seuraavassa pääluvussa käsittelemiini persoonallisuus- ja asennekysymyksiin on paikoin epäselvä.

Kaikki edellä esiin tulleet taidot on kuitenkin laskettu niihin, jotka ovat potentiaalisesti relevantteja myös koulutuksen sisältöjen suunnittelun kannalta. Palaan myöhemmin käsittelemään yksityiskohtaisemmin juuri tähän ryhmään sisältyviä vaatimuksia.

Persoonallisuus, asennoituminen ja kiinnostukset

Tähän kategoriaan on luokitettu ne ilmaukset, joilla tulkitsein kuvattavan sellaista hakijalle ominaista henkilökohtaista asennetta, tyyliä tai otetta, joka manifestoituu lähes työssä kuin työssä. Tullaan siis lähelle suhteellisen pysyviä temperamentti- ja muuten persoonaan sidoksissa olevia kykyjä ja ominaisuuksia. Toisaalta tähän kategoriaan päätyi myös eriytyneempiä vaatimuksia niissä tapauksissa, joissa hakijalta odotettiin tietynlaisen osaamisen sijaan tietynlaista asennoitumista. Mukana ovat myös viittaukset kiinnostuneisuuteen: innostukseen tietystä aihepiiristä, halukkuuteen tehdä jotakin.

Raja tietoihin, taitoihin ja asiantuntemukseen on vedetty osin sillä perusteella, että tähän kategoriaan kuuluvia persoonaan sidoksissa olevia temperamentti- ja asennoitumistapoja voi vain rajallisesti tuottaa koulutuksella tai pyrkimystä niiden tietoiseen

aikaansaamiseen voi ainakin pitää eettisesti epäilyttävänä. Vaikka osaa näistä voidaankin kutsua ”yleisiksi työelämävalmiuksiksi”, niillä on taipumus kehittyä lähinnä muiden pyrkimyksen sivutuotteena ja elämäkokemuksen myötä missä vain (myös työelämän ulkopuolella), eikä mitään takuita niiden kehittymiselle ole.

Näiden vaatimusten yhteismäärä aineistossa oli kuitenkin huomattava. Niitä oli lähes yhtä paljon kuin viittauksia osaamiseen: yhteensä 896.



Henkilöön sidoksissa olevat kyvyt, ominaisuudet ja elämänsenteet

Ylivoimaisesti yli kaikkien muiden vaatimusten nousivat erilaiset sosiaaliset taidot. Hyvin lähellä toisiaan ovat yhteistyökyky 111 maininnalla, yhteistyötaidot 71 maininnalla ja vuorovaikutustaidot 152 maininnalla. Vuorovaikutustaitoihin luokitin myös esimerkiksi kommunikaatiotaidon ja kyvyn tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Yhteensä tämän ryhmän taidot saivat peräti 896 mainintaa.

Yksi suhteellisen tärkeänä pidetty ominaisuus oli myös kyky itsenäiseen työskentelyyn, joka sai 46 mainintaa. Itsenäiseen työskentelyyn liittyvät läheisesti myös oma-aloinen (48 mainintaa), aktiivisuus (19 mainintaa) ja kyky ottaa vastuuta (kuusi mainintaa).

”Itsenäisyys”, joka myös sai kuusi mainintaa, on hieman laajempi termi, joka voinee viitata omatoimisen työotteen lisäksi myös jonkinlaiseen henkiseen riippumattomuuteen ja itsenäiseen ajatteluun.

Organisointikyky sai yhteensä 46 mainintaa.

Määrätietoisuus ja jämäkkyys mainittiin muutamia kertoja. Paineensietokyky sai kahdeksan mainintaa. Täsmällisyys ja huolellisuus saivat molemmat viisi mainintaa eli niitä ei koettu kovinkaan tärkeiksi. Suorastaan hämmästyttävän vähän kaivattiin tavoitteellisuutta, pitkäjänteisyyttä, järjestelmällisyyttä, suunnitelmallisuutta tai analyttisyyttä. Ne saivat vain yhden maininnan kukin, samoin kuin ongelmanratkaisukyky ja kokonaisuusien hallintakyky.

Jonkin verran halutumpia ominaisuuksia olivat reippaus (11 mainintaa), ulospäin suuntautuneisuus (12 mainintaa), esiintymisvalmius (kolme mainintaa) ja verkostoitumishalu (kolme mainintaa)

Asiakaspalveluhenkisyys ja sen synonyymit (asiakaspalveluasenne, palvelualttius, palveluhalukkuus) saivat yhteensä 45 mainintaa. Lisäksi lähes samaa tarkoittava "soveltuvuus asiakaspalvelutehtäviin" mainittiin kolmesti ja neljä kertaa toivottiin hakijan "pitävän asiakaspalvelutyöstä".

Neljä kertaa mainittiin laajempi käsite "asiakaslähtöisyys" tai "asiakaslähtöinen ajattelu" – jota voinee työssään ilmentää paitsi asiakaspalvelutiskillä myös palvelusuunnittelussa .

Hakijoilta toivottiin myös ammatillista otetta työhönsä (9 mainintaa) ja oman auton käyttöä (10 mainintaa).

Joustavuutta pidettiin erittäin tärkeänä. Paitsi että joustavuutta suoraan toivottiin tai edellytettiin 56 ilmoituksessa, se tuli esiin monin tavoin myös epäsuorasti: hakijoilta edellytettiin mm. matkustusvalmiutta, joustavuutta työajoissa, valmiutta iltavuorojen tekemiseen, "halua osallistua tarvittaessa kaikkeen asiakaspalveluun", "halukkuutta tehdä myös rutiiniluonteisia tehtäviä" ja "valmiutta toimia tarvittaessa kirjastoautonkuljettajan sijaisena".

Myös erilaisten avoimuuteen viittaavien ilmausten voi tulkita tulevan lähelle joustavuutta: hakijoilta edellytettiin mm. avoimuutta uusille asioille (neljä mainintaa), ennakkoluulottomuutta (viisi mainintaa), pelottomuutta tarttua uusiin haasteisiin (kolme mainintaa) ja "uuteen suuntaamista". On myös tulkinnanvaraista, tarkoittaako vaatimus "positiivisesta asenteesta" (kolme mainintaa) tai "aikansa seuraamisesta" (kaksi mainintaa) sitä, että mukautuu kitkattomasti siihen mitä ajassa kulloinkin liikkuu tai mitä työyhteisössä milloinkin päätetään.

Toki myös aidosti omaehtoista ideointia ja kehittämistä arvostetaan. Luovuus ja sen synonyymit (ideointikyky, idearikkaus, kyky luovaan työhön, luova ammatillinen ote) saivat yhteensä 24 mainintaa. Innovatiivisuus mainittiin 13 kertaa ja oppimishalu synonyymeineen (halukkuus oppia uutta, avoimuus uuden oppimiseen) 7 kertaa. Lisäksi toivottiin innostusta uusiin toimintatapoihin ja kehittämismyönteistä työtettä (4 mainintaa) sekä motivoituneisuutta oman tehtäväalueen itsenäiseen kehittämiseen. Erilaisia yksityiskohtaisempia kehittämishalukkuuteen viittaavia ilmauksia oli yhteensä 13.

Innostuneisuus eri muodoissaan sai yhteensä 26 mainintaa. 17 tapauksessa hakijalta odotettiin innostunutta asennetta yleisesti ottaen kaikkeen tai ainakin omaan työhönsä ("innostunut työote"), 9 tapauksessa puolestaan edellytettiin innostusta johonkin tiettyyn aiheeseen. Jälkimmäisessä tapauksessa innostuneisuus oli tulkittavissa suunnilleen samaksi asiaksi kuin kyseiseen aihepiiriin kohdistuva kiinnostus.

Pitämiset ja kiinnostukset

Nimettyihin kohteisiin suuntautuvia asenteita (innostus, kiinnostus, pitäminen jne.) koskeville vaatimuksille oli ominaista, että vaikka niitä esitettiin määrällisesti suhteellisen paljon (64 mainintaa), ne olivat aihepiireiltään jakautuneet hyvin laajalle: harvoin sama asia toistui useampaan kertaan aivan samassa muodossa. Osa toiveista oli luonteeltaan melko yleisiä. Mainittiin esimerkiksi kiinnostus kulttuuriin, kiinnostus kirjallisuuteen, kiinnostus sosiaaliseen mediaan, innostus verkkoaineistoihin, innostus ihmisiin ja innostus musiikkiin.

Toisaalta joukossa oli myös hieman spesifimpiä aihealueita - esimerkiksi "kiinnostus Venäjän ja itäisen Euroopan alueen tutkimukseen ja tutkimuksen kehittämiseen," "kiinnostus lappilaiseen kulttuuriin, historiaan ja luontoon" ja "kiinnostus immateriaalioikeuksiin".

Myös kiinnostusta juuri tiettyihin työtehtäviin toivottiin: edellytettiin kiinnostusta verkkopalvelujen ylläpitoon, kiinnostusta ikäihmisten kirjastopalveluiden kehittämiseen, kiinnostusta musiikkiosaston toiminnan kehittämiseen ja innostusta tiedonhankinnan opetuksen kehittämiseen.

Joissain tapauksissa kiinnostuksen kohteet jäivät abstraktihkoiksi: mainittiin mm. "halu panostaa kokonaisvaltaiseen henkilöstön kehittämiseen" ja "innovatiivinen ote tutkimuksen ja opiskelun uusien palvelujen luomisessa" sekä "halu arvioida toimintaa ja kehittää sitä asiakaslähtöisesti ja tuloksellisesti".

Muutoin laajalle hajaantuneiden kiinnostustoiveiden joukosta selvimmin esiin nousut yksittäinen aihealue oli lasten- ja nuortenkirjastotyö. Siihen liittyviin asioihin hakijalta toivottiin innostusta ja kiinnostusta kaikkiaan 20 ilmoituksessa. Toivottiin "intoa kirjavinkkaukseen", "kiinnostusta satutuntien pitämiseen", "kiinnostusta lasten ja nuorten kirjallisuuteen", "kiinnostusta nuorten parissa toimimiseen" – tai sitä, että hakija "pitää lastenkirjastotyöstä ja lapsiasiakkaista". Myös halukkuus kehittää lastenkirjastotoimintaa ja innostus lasten- ja nuortenkirjastotyön kehittämiseen mainittiin.

Verkkopalveluihin liittyen toivottiin sekä "kiinnostusta verkkopalvelujen kehittämiseen" että "innostunutta otetta verkkopalveluiden kehittämiseen".

Myös esimerkiksi "kiinnostus maaseudun kirjastopalveluihin" ja "seutuyhteistyömyönteisyys" mainittiin.

Erittäin harvinaista oli että hakijalta suoraan edellytettiin tietynlaisia arvositoutumuksia. Yhdessä yleisen kirjaston työtehtävässä kuitenkin toivottiin "sitoutumista kaupungin tavoitteisiin" ja kansainvälisessä tehtävässä oli toiveena "commitment to the objectives of the Bureau".

Luokittelukriteereistä ja -ongelmista

Yhtäältä oli paikoitellen vaikea päättää, kuuluko jokin tietty yleiskyky tähän kategoriaan vai "varsinaisiin" tietoihin ja taitoihin, toisaalta täytyi tehdä ratkaisuja myös sen suhteen, missä tapauksessa toisiaan muistuttavat ilmaukset oli perusteltua tulkita täysin toistensa synonyymeiksi. Molemmissa ongelmissa luonnollisen kielen vivahteet nousivat yllättävän merkityksellisiksi. Juuri persoonallisuuspiirteisiin ja yleistaitoihin liittyvien kohdalla pienilläkin kirjoitusasun muutoksilla saattaa olla selviä merkityseroja. Käsitteillä 'kyky', 'taito' ja 'valmius' on kaikilla hieman eri vivahteet ja usein merkitys riippuu myös siitä, käytetäänkö näistä yksikköä vai monikkoa. Esimerkiksi valmius johonkin on usein ensisijaisesti asennekysymys, kun taas valmiudet johonkin kuuluvat taitojen ja asiantuntemuksen piiriin.

Jonkinlainen kanta oli otettava myös sellaisiin käsitteisiin kuten 'ote' ja 'näkemys'. Tässä "kehittävä ote" luokiteltiin asenteeksi, jonka voi omaksua suhtautumistavaksi itselleen melko vieraaseenkin aihepiiriin, kun taas "kehittämisenäkemys" koostuu ennen kaikkea siitä tiedosta, taidosta ja kokemuksesta, jonka perusteella kehittäjä osaa valita kehitykselle oikean suunnan. Toisaalta esimerkiksi "ammatillinen ote" ei välttämättä suinkaan ole pelkkä asennekysymys.

Näkemyksellisyyteen ja arviointikykyyn viittaavia vaatimuksia oli muutoinkin jossain määrin vaikea erottaa ilmauksista, jotka viittaavat ensisijaisesti vain asenteeseen. On tulkinnanvaraista, tarkoittaako esimerkiksi "kyky toimintatapojen asiakaslähtöiseen uudistamiseen" nimenomaan taitoa ja osaamista - vai viittaako se pikemminkin *haluun* lähteä uudistamaan toimintatapoja ja *haluun* toimia tässä uudistustyössä asiakaslähtöisesti.

Kykyä ja taitoja ei myöskään voi ymmärtää täysin samaksi asiaksi. Niinpä niiden ero on jätetty joidenkin käsitteiden kohdalla näkyviin: esimerkiksi yhteistyökykyä ja yhteistyötaitoja ei ole niputettu yhteen, vaikka organisointitaidot onkin sulautettu organisointikykyyn. Tämä johtuu siitä että yhteistyökyvyn puute mielletty asenne- ja persoonallisuuskysymykseksi (asianomaiselta puuttuu myös aito *halu* tehdä yhteistyötä), kun taas yhteistyötaidot voivat selvemmin kehittyä harjoituksen kautta. En silti luokittanut sen kummemmin yhteistyötaitoja kuin yhteistyökykyäkään varsinaisiin tietoihin, taitoihin ja osaamiseen.

Monilla tällaisilla henkilöön sidoksissa olevilla yleistaidoilla on myös sellaisia lähikäsitteitä, jotka nousivat esiin jo tietojen, taitojen ja asiantuntemuksen käsittelyn yhteydessä. Vuorovaikutustaitoja ei esimerkiksi ole perusteltua ymmärtää synonyymiksi tiimityötaitoille tai työyhteisötaitoille. Kaksi viimeksi mainittua käsitettä on syntynyt juuri yritettäessä muuntaa vuorovaikutustaitoja opetettavissa olevaan muotoon. Vuorovaikutustaitojen käsitteeseen ei itsessään sisälly mitään teoriaa siitä, mistä tällaiset taidot peräisin, kun taas työyhteisötaitojen käsite on alun pitäenkin syntynyt nimenomaan kouluttajien pyrkimyksestä kehittää työyhteisön jäsenten vuorovaikutustaitoja. Myös puhuttaessa tiimityötaitoista tai verkostoitumistaidoista tietoisesti viestitään (tai vähintäänkin tullaan viestineeksi), että halutunlaiset taidot ovat periaatteessa koulutuksinkin kehitettävissä.

Organisointikyvyn suhteen projektitaitoihin voi nähdä pitkälti samoin. Vaikka projektitaidot varmasti sisältävät muutakin kuin erilaisia organisointikyvyn osatekijöitä, näiden kahden välisessä erossa on kyse myös siitä, että projektitaitojen käsitteen kautta organisointikykyä otetaan haltuun ja pilkotaan osatekijöihinsä: siitä tehdään jotakin opetettavissa olevaa.

Kertovaa on, että kirjastoalan työpaikkailmoituksissa tällaiset käsitteet, jotka jo itsessään indikoivat uskoa yleisluontoisten taitojen opettamisen mahdollisuuteen (työyhteisötaidot, projektitaidot jne.) eivät ole kovinkaan ahkerassa käytössä. Niiden sijaan käytetään mieluummin arkikielisiä käsitteitä, jotka sitovat kyseiset taidot tiukemmin hakijan persoonaan.

Viestintätaidot tulkitsin myös selvästi eri asiaksi kuin vuorovaikutustaidot. Viestintätaidot, neuvottelutaidot ja esiintymistaito (erotukseksi esiintymisvalmiudesta, jonka voinee tulkita asennekysymykseksi) edellyttävät harjaantumista ja omista kokemuksista oppimista. Niitä voi melko itsestäänselvästi kehittää myös koulutuksen kautta.

Mitä ovat vuorovaikutustaidot?

Koska yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot nousivat niin ylivoimaisesti hakijoilta edellytettävien piirteiden kärkeen, tuntuisi tietenkin tärkeältä analysoida tarkemmin, mitä niillä tässä yhteydessä tarkoitetaan. Aineistosta löytyy kuitenkin vain vähän vihjeitä tällaiseen tulkintaan.

Sekä yhteistyötaidot että vuorovaikutustaidot nousivat aivan suosituimpien vaatimusten joukkoon. Useimmissa tapauksissa samassa ilmoituksessa mainittiin molemmat, mikä vaikuttaisi viittaavan siihen suuntaan, että nämä mielletään kahdeksi eri asiaksi. Jos, niin mikä näiden käsitteiden välinen suhde on?

Yksi mahdollisuus olisi tulkita yhteistyötaidot yhdeksi erityistapaukseksi vuorovaikutustaidoista. Yhteistyö on vuorovaikutusta kontekstissa, jossa toimijoilla on jokin yhteinen hanke. Tällöin yhteistyökyky koostuisi paitsi kommunikaatiotaidoista myös joustavuudesta: ei riitä että yhteistyön osapuolet ymmärtävät virheettömästi toistensa näkökulmat yhteiseen asiaan, jolleivät he myös pysty soveltamaan näkemyksensä käytännöllisellä tasolla yhteen. Vuorovaikutustaidot voisi tällöin ymmärtää laajemmaksi kattokäsitteeksi: niitä tarvitaan myös muissa konteksteissa kuin näin määritellyssä yhteistyössä. Ainakin asiakaspalvelu ja vuorovaikutus potentiaalisten tulevien yhteistyötahojen kanssa edellyttävät myös kommunikaatiota ja vuorovaikutusta. Viimeksi mainitusta onkin puhuttu paljon verkostoitumisen otsikon alla.

Tässä yhteydessä näitä vuorovaikutustaitojen osa-alueita – yhteistyötaitoja, verkostoitumistaitoja ja asiakaspalvelutaitoja – on päädytty käsittelemään hieman epäsymmetrisesti. Yhteistyökyky ja -taidot on sisällytetty persoonasidonnaisiin yleistaitoihin, kun taas verkostoitumistaidot ovat teoreettisemmin latautuneena käsitteenä päätyneet ”oikeiden” taitojen puolelle. On kuitenkin huomattava, että näihin muihin sosiaalisiin taitoihin verrattuna verkostoitumistaidot saivat erittäin vähän mainintoja: itse asiassa jopa vähemmän (12) kuin yhteistyötaitojen teoreettisemmin latautunut vastine ”tiimityötaitot” (17). Ensisilmäyksellä näyttäisi siis siltä, että kirjastoalalla pidetään ensisijaisempina yhteistyöhön ja asiakaspalveluun kuin verkostoitumiseen tarvittavia sosiaalisia kykyjä.

Ei kuitenkaan ole selvää, ovatko ilmoitusten laatijat mieltäneet käsitteiden väliset suhteet lainkaan samansuuntaisesti kuin yllä on esitetty. Voi esimerkiksi olla, että yleiskäsitettä vuorovaikutustaidot käytettäessä viitataan nykyisin ensisijaisesti juuri verkostoitumistaitojen tyyppeihin sosiaalisiin kykyihin, ei niinkään yhteistyössä toimimisessa tai asiakaspalvelussa tarpeellisiin ominaisuuksiin. Vaikka verkostoituminen sanana olisikin edelleen vieras, itse ilmiöön saatetaan viitata muilla käsitteillä.

Myös yhteistyötaitojen käsite tuntuisi olevan avoin monenlaisille tulkinnoille. Esimerkiksi yliopistokirjastojakin koskeva yliopistojen palkkausjärjestelmä soveltaa määrittelyjä, joiden mukaan yhteistyötaitoihin kuuluu varsinaisen yhteistyön ja ristiriitatilanteissa toimimisen lisäksi myös se, ”miten henkilö edistää yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä”. Näin ymmärrettynä yhteistyötaidot alkavat kattaa jo niin laajalti kaikenlaista sosiaalista kyvykkyyttä, että yhteistyötaitojen erityislaatu suhteessa lähikäsitteisiin alkaa kadota

näkyvistä. Lieneekin todennäköistä, ettei esimerkiksi sekä yhteistyökyvyn että vuorovaikutustaitojen mainitseminen samassa ilmoituksessa (mikä oli erittäin yleistä) ole luotettava merkki siitä, että ilmoituksen laatijoilla olisi jokin pitkälle jäsentynyt käsitys näiden käsitteiden keskinäisestä suhteesta ja niiden välisistä merkityseroista. Voi olla, että fraasin ”yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot” työpaikkailmoitukseen liittäessään kukin rekrytoija ajattelee sitä mitä itse pitää sosiaalisten taitojen alueella kaikkein tärkeimpänä: yksi kykyä kuunnella toisia ja selvittää ristiriitatilanteita, toinen hilpeän yhteisöllisen ilmapiirin luomista työpaikalle, kolmas rohkeutta verkostoitua aktiivisesti joka suuntaan. Käytettyjen ilmausten homogeenisyys herättää jo sinänsä epäilyä, että kyse on työpaikkailmoitusgenressä vakiintuneiden fraasien suhteellisen rutiinimaisesta luottelemisesta: esimerkiksi sellaiset vaihtoehtoiset lähikäsitteet kuten ”ihmissuhdetaidot” ja ”sosiaaliset taidot” saivat vain yksittäisiä mainintoja.

Selvää kuitenkin on, että ”varsinainen” (yhteisten töiden ympärille rakentunut) yhteistyö vaatii jossain määrin eri asioita kuin verkostoituminen tai työskentely verkostoissa. Siinä missä yhteistyössä korostuvat kommunikaatiotaitojen lisäksi erilaiset joustavuuteen liittyvät seikat, verkostoitumisessa eduksi lienevät sellaiset aineistossa mainitut ominaisuudet kuten reippaus, ulospäin suuntautuneisuus ja esiintymisvalmius. Näitä ei silti liene perusteltua itsessään pitää varsinaisina vuorovaikutustaitoina, liittyväthän ne pikemmin yksisuuntaiseen viestintään kuin vuorovaikutukseen. Verkostoituminenkaan ei tapahdu yksin niiden varassa, vaan se edellyttää myös kommunikaatiotaitoja – liittyhän verkostoitumiseen oleellisesti kyky tunnustella, mistä voisi löytää mahdollisia lähtökohtia tulevalle yhteistyölle kenenkin kanssa. Silti verkostoitumisessa tarvitaan myös kommunikaatiotaidoista riippumatonta sosiaalista itseluottamusta: on oltava uskallusta hakeutua aktiivisesti vuorovaikutukseen silloinkin, kun mikään edeltävä sopimus ei sitä ”oikeuta”.

Yhteistyötaitojen ja verkostoitumistaitojen voisi olettaa olevan suhteellisen riippumattomia toisistaan siinä mielessä, että yksilöillä ei välttämättä ole molempia yhtä paljon. Toisaalta hyvin harvassa työtehtävässä tarvitaan yksinomaan jompaakumpaa. Kiinnostava kysymys on, onko työelämä yleensä tai kirjastoala erityisesti muuttunut tai muuttumassa siihen suuntaan, että näiden kahden välinen ero liudentuu? Onko toisin sanoen myös työyhteisön sisäisistä yhteistyön muodoista enenevästi tulossa verkostotyötä siinä mielessä, että yhteistyön tavoitteiden, muotojen ja puitteiden etukäteismäärittelyt muuttuvat epämääräisemmiksi ja joustavammiksi?

Vuorovaikutustaitojen korostuminen ei tietenkään sinänsä yllätä, onhan kyse asiakaspalvelupainotteisesta alasta. Toisaalta vuorovaikutustaidot lähikäsitteineen mainitaan lähes yhtä usein myös muiden kuin asiakaspalvelupainotteisten tehtävien kohdalla - ja varmasti tulos olisi samantyyppinen lähes alalla kuin alalla. ”Uuden työn” teoreetikot ovatkin ehtineet julistaa juuri vuorovaikutustaidot ja joustavuuden sellaisiksi perusosaamisalueiksi, joita edellytetään nykyaikaisessa työelämässä kaikilta työläisiltä ja jotka ovat myös tuotannon ja arvonlisäyksen näkökulmasta talouden keskiössä.

Miten vakavasti luonteenpiirreluettelot tulisi ottaa?

On yleisestikin ottaen metodologisesti hieman ongelmallista lukea tekstejä naiivin kirjaimellisesti, ikään kuin suorina kuvauksina kirjoittajansa mielessä olevista

representaatioista (tässä tapauksessa ihanteellista työntekijää koskevista mielikuvista) pohtimatta mitä sosiaalisia funktioita tekstit täyttävät ja mitä niillä tosiasiallisesti tehdään. Nämä yleisemmät ongelmat kärjistyvät juuri tulkittaessa persoonallisuuteen sidoksissa oleviin ominaisuuksiin viittaavia ilmauksia: ei ole täysin selvää, miten vakavasti tällaiset hakijalta toivottavien ominaisuuksien luettelot tulisi ottaa. Ilmoituksissa ei kerrota millaista näyttöä mainituista henkilökohtaisista ominaisuuksista ja asenteista odotetaan, ei edes niissä tapauksissa kun tällaista näyttöä nimenomaisesti hakijalta pyydetään (esim. "documented ability and achievement in co-operative activities", "proven ability for creative, innovative and analytical thinking,"). On tuskin kuviteltavissa tilanne, jossa potentiaalinen hakija jättäisi oma-aloitteisesti hakematta jotain tehtävää, koska ei koe täyttävänsä vaatimusta "yhteistyökykyinen" tai "itsenäiseen työskentelyyn kykenevä". Myöskään hakemustekstin perusteella voi tuskin tehdä kovin luotettavia päätelmiä siitä, onko kyseisellä hakijalla todellisuudessa näitä ominaisuuksia. Mutta jollei tämänkaltaisilla vaatimuksilla teoriassakaan ole mitään voimaa karsia joukosta ei-haluttuja hakijoita, niin miksi ne ylipäätään mainitaan työpaikkailmoituksissa: onko niillä joitakin epäsuoria tehtäviä?

Sen arvioiminen, onko jollakulla yksittäisellä hakijalla reippautta, joustavuutta tai paineensietokykyä, edellyttää käytännössä joko sitä, että koko kysymys käännetään osaamista tai työkokemusta koskevalle käsitteistölle tai sitten sitä, että rekrytoija luottaa kykyynsä tehdä asiasta päätelmiä intuitiivisesti ja omaan "ihmistuntemukseensa" tukeutuen. Niinpä tämän tyyppisten kriteerien mainitsemisen voinee tulkita ensisijaisesti eleeksi, jolla rekrytointivalintojen tekijä etukäteen varaa itselleen tilaa tehdä päätöksiä osittain myös vaistonsa varassa ja erilaisten jäsentymättömien ja perustelemattomien yleisvaikutelmien pohjalta.

Sama koskee osittain myös asenteisiin ja kiinnostuksiin viittaavia vaatimuksia. On sinänsä helppo ymmärtää, miksi innostus ja kiinnostuneisuus koetaan keskeisiksi ihanteellisen työntekijän ominaisuuksiksi. Mutta voiko niiden aitoutta luotettavasti mitata haastattelutilanteessakaan muutoin kuin kartoittamalla hakijan kyseistä aihepiiriä koskevaa tietämystä? Perehtyneisyys johonkin aihepiiriin tietenkin usein kertoo juuri innostuksesta ja kiinnostuksesta sitä kohtaan – ja erityisesti mikäli se on hankittu täysin pyyteettömästi ilman kyseiseen aihepiiriin liittyvää työkokemusta tai tutkintoja. Joskus olosuhteet ovat kuitenkin saattaneet estää hakijaa perehtymästä tiettyyn aihepiiriin vaikka aitoa kiinnostusta olisikin. Miten siis on mahdollista edes teoriassa luotettavasti arvioida hakijan kiinnostuksen aitoutta tilanteessa, jossa tällaisen kiinnostuksen teeskentelystä on hänelle selvää etua?

Vaatimusten kohdistaminen juuri persoonaan ja asenteeseen saattaa kuitenkin epäsuorasti paljastaa kiinnostavia piirteitä rekrytoinnista vastaavien henkilöiden ajattelusta. Asenteen merkityksen korostaminen esimerkiksi luo helposti vaikutelman, ettei erinomaista selviytymistä tietyntyyppisistä tehtävistä oikeastaan arvosteta niin paljon, että tällaisen selviytymisen mahdollistavia tekijöitä kutsuttaisiin taidoiksi tai osaamiseksi. Yksi selviytymisen ehkä merkittävimpiä ja yllättävimpiä havaintoja oli, että asiakaspalveluun viitattiin useammin asenteen (53 mainintaa) kuin taitojen (50 mainintaa) saati kokemuksen (3 mainintaa) kautta. Tahdotaanko tällä viestittää työnhakijoille, että asiakaspalvelu onnistuu keneltä tahansa, jos hän vain suostuu omaksumaan "palveluhenkisen asenteen"?

OSAAMISVAATIMUSTEN VERTAILUA

Seuraavaksi tarkastelen tarkemmin tietoihin, taitoihin ja asiantuntemukseen kohdistuvia toiveita ja vaatimuksia. Tätä varten avoimna olleet tehtävät on jaettu koulutusvaatimusten perusteella kahteen ryhmään. Kirjastoalan ydintehtäviksi on nimetty ne työt, joihin valittavalta edellytetään kirjastoalan koulutusta jollakin erottamistani kolmesta tasosta. Reuna-alue tehtäviksi on nimetty ne tehtävät, joissa viittaus tällaiseen koulutukseen esiintyy korkeintaan toivomuksena muiden toivomusten rinnalla. Ydintehtävien osalta hakijalta vaadittuja osaamisprofiliita tarkastellaan erikseen koulutusryhmittäin ja kirjastosektoreittain.

Käytän myös jatkossa tulosten visuaaliseen havainnollistukseen Wordle-sanapilviä. Ne kuvaavat aina kunkin toiveen/vaatimuksen suhteellista osuutta verrattuna muihin toiveisiin/vaatimuksiin – joko koko aineistossa tai jossain sen osassa. Kukin kuva on itsessään havainnollinen, mutta on syytä muistaa, ettei pilviä, jotka koskevat eri koulutustasoa edellyttäviä tehtäviä tai eri kirjastosektoreilla auki olevia tehtäviä voi suoraan verrata toisiinsa. Vaikka jokin tietty osaamisalue näkyisi isompana yhdessä koulutusryhmässä kuin toisessa, se ei suoraan tarkoita esimerkiksi sitä, että tämän vaatimuksen sisältävien ilmoitusten prosentuaalinen osuus kaikista ilmoituksista olisi kyseisen koulutusryhmän kohdalla suurempi. Jos jossain koulutusryhmässä esitetään hakijoille ylipäättään määrällisesti vähän osaamisvaatimuksia, tämä lisää jokaisen yksittäisen maininnan visuaalista painoarvoa. En ole pyrkinyt luomaan harhaanjohtavaa suoran vertailtavuuden vaikutelmaa, joten tämän lisäksi myös Wordle-esitysten tyyli ja fontti vaihtelevat.

Paremmen kokonaiskuvan luomiseksi kussakin ryhmässä keskeisimmiksi nousevista osaamisvaatimuksista mainitaan myös se, miten suuressa osuudessa kaikista ryhmän kuuluvista havaintoyksiköistä ("ilmoituksista", "tehtävistä") ne mainitaan. Tämä on siis kuitenkin hieman eri muuttuja kuin Wordle-pilvien havainnollistama kunkin taidon suhteellinen painoarvo tietyssä havaintoyksiköiden osajoukossa.

Olen poiminut tekstin joukkoon myös esimerkkejä kuhunkin koulutusryhmään kuuluvien tehtävien kuvauksista. Näin ryhmäkohtaisia osaamisvaatimuksia voi pyrkiä suhteuttamaan kyseisen ryhmään kuuluvien tehtävien sisältöihin.

Kirjastoalan ydintehtävät

Yliopistokoulutusta edellyttävät tehtävät

Kun tarkastelu rajataan ylempää korkeakoulututkintoa ja kirjastoalan aineopintoja edellyttäviin tehtäviin (yht. 127 kpl), niissä vaadittua osaamista kuvaava sanapilvi näyttää tällaiselta:



Tämän koulutusryhmän ilmoituksista 30% sisälsi maininnan englannin kielen taidosta, kun taas kaikkien ilmoitusten osalta vastaava osuus oli 21%. Myös ruotsin kieli mainittiin tässä ryhmässä hieman useammin (21%) kuin kaikissa ryhmissä keskimäärin (18%).

Esimies- ja johtamistaidot mainittiin yhteensä 14 prosentissa tämän koulutusryhmän ilmoituksista, kun taas kaikissa koulutusryhmissä vastaava osuus oli n. 7,5%.

Myös tietotekniset taidot olivat mainituimpien joukossa, mutta tässä koulutusryhmässä tietotekniset taidot mainitsevien ilmoitusten osuus oli selvästi pienempi (8,7%) kuin vastaava osuus kaikista ilmoituksista (18%).

Kirjastoalan tuntemus oli tässä ryhmässä suunnilleen yhtä arvostettua (5,5 %) kuin kaikissa koulutusryhmissä keskimäärin (5,7%).

Millaisiin tehtäviin tällaisella taitoprofiililla sitten haetaan työntekijöitä?

Noin 27% tämän ryhmän tehtävistä oli kirjastonjohtajan tehtäviä. Usein kirjastonjohtajan tehtävien kuvaukset jäivät melko pelkistetyiksi niin yleisten kuin tieteellistenkin kirjastojen puolella:

"Kirjastonjohtaja johtaa, valvoo ja kehittää pääkirjaston, kahden sivukirjaston ja kirjastoauton muodostamaa kirjastotoimintaa. Hän vastaa sen tuloksellisuudesta ja taloudesta osallistuen itse myös asiakaspalvelutyöhön."

"Kirjastonjohtaja vastaa kirjaston johtamisesta, toiminnasta, taloudesta, laadunhallinnasta ja kehittämisestä. Kirjastonjohtaja on mukana kirjastoalan kansallisissa yhteistyöverkostoissa ja osallistuu ammattikorkeakoulun julkaisutoimikunnan työhön."

"Kirjastonjohtaja johtaa, valvoo ja kehittää viidestä kirjastoyksiköstä koostuvaa Lapin korkeakoulukirjastoa sekä vastaa sen tuloksellisuudesta, taloudesta, viestinnästä ja sidosryhmäsuhteista kirjaston johtokunnan ohjauksessa. Kirjastonjohtaja toimii oman tehtävänsä ohella Lapin yliopiston kirjastoyksikön esimiehenä."

Myös aineistoon sisältyneitä kirjastotoimenjohtajan tehtäviä kuvattiin tyypillisesti varsin abstraktilla hallintokielellä:

"Kirjastotoimenjohtaja vastaa kirjaston toiminnasta ja taloudesta, henkilöstövoimavarasta sekä asiakkuuksien ja kumppanuuksien hallinnasta asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Kirjastotoimenjohtaja vastaa kaupunginkirjaston seudullisesta ja valtakunnallisesta yhteistyöstä ja sen kehittämisestä. Kirjastotoimenjohtaja on vapaan sivistystyön tulostyöryhmän jäsen."

Samaan koulutusryhmään kuului myös esimerkiksi kulttuurijohtajan tehtävä:

"Kulttuurijohtajan tehtävänä on johtaa toimia, johon kuuluu yleinen kulttuuritoiminta, kirjasto, museo sekä kansalaisopistot."

Tarkastelujaksolla oli avoinna myös 11 kirjastonhoitajan tehtävää, joihin edellytettiin ylempää korkeakoulututkintoa. Nämä muodostivat 8,7% tämän koulutusryhmän kaikista tehtävistä ja sijoittuivat pääsääntöisesti tieteellisiin kirjastoihin tai ryhmään "muut organisaatiot".

"Kirjastonhoitaja toimii kirjaston pääluotteloijana vastaten luetteloinnista ja sisällönkuvailusta sekä niiden kehittämisestä. Lisäksi kirjastonhoitaja vastaa kirjaston kaukopalvelusta, osallistuu asiakas- ja tietopalveluun, tiedonhankinnan koulutuksiin sekä kirjastotoiminnan suunnittelu- ja kehittämistehtäviin."

"Kirjastonhoitajan tehtävänä on monografia-aineistojen sisällönkuvailu. Tehtävään kuuluu osallistuminen sanastotyöhön (YSA)"

Myös informaattikko oli tässä ryhmässä suhteellisen yleinen nimike. Tieteellisissä kirjastoissa informaattikoiden tehtävänkuva oli usein varsin samankaltainen kuin kirjastonhoitajienkin:

"Informaattikon tehtäviin kuuluu tiedonhankinnan opetusta ja ohjausta, tietopalvelua sekä kokoelmatyötä painetun ja e-aineiston parissa."

"Johtavan informaattikon tehtäviin kuuluvat Sosiaali- ja terveysalan kirjaston lähiesimiehenä toimiminen, ja sen toiminnan kehittäminen Oamkin kirjastoyksikön yhteydessä, asiakas- ja tietopalvelu, tiedonhaun opettaminen, kokoelmien kehittäminen sekä erilaisiin kehittämisprojekteihin osallistuminen."

Joskus informaattikko-nimikkeelliset tehtävät saattoivat olla melko viestintäpainotteisia. Lisäksi aineistoon sisältyi tiedottajan tehtävä, joka edellytti ylempää korkeakoulututkintoa ja kirjastoalan pätevyyttä:

"Informaattikko osallistuu instituutin viestinnän toteuttamiseen (mm. verkkosivut, julkaisut, sähköpostitiedotus, sosiaalinen media) sekä vastaa tiedonhallinnasta (mm. julkaisutietojen keruu ja tallennus, arkistointi)."

"Tiedottaja vastaa kirjaston viestinnän suunnittelusta, kehittämisestä ja toteuttamisesta. Päätehtävänä on kirjaston www-sivujen sisällöntuotanto, esittelyaineistojen ja vuosikertomusten sekä muiden julkaisujen toimittaminen, mediayhteistyö, tapahtuma- ja näyttelyjärjestelyt, kirjaston yleisesittelyt ja asiakaspalautteisiin vastaaminen. Sosiaalisen median hyödyntäminen vuorovaikutteisten kirjastopalvelujen kehittämisessä ja markkinoinnissa yhteistyössä verkostoituvan kirjastokentän kanssa on yhä näkyvämpi osa kirjastotyötä. Sisäisen tiedottamisen välineen, intranetin, kehittäminen monipuoliseksi informaatiokanavaksi yhteistyössä kaupungin muiden toimijoiden kanssa on osa tehtäväkenttää"

Tähän koulutusryhmään kuului myös esimerkiksi seuraava amanuenssin tehtävä tieteellisessä kirjastossa:

"Amanuessi työskentelee kirjaston ja arkiston asiakaspalvelu-, opetus- ja kehittämistehtävissä. Hän kuuluu tiimiin, joka suunnittelee ja kehittää Aalto-yliopiston kuva- ja mediatietokantaa, vastualueenaan arkiston kuva-aineistojen kuvalluskäytäntöjen kehittäminen ja digitointiprosessin suunnittelu. Hän opettaa myös tiedonhankintaa kirjaston asiakkaille."

Eräaseen tieteelliseen kirjastoon haettiin myös suunnittelijaa, jolta edellytettiin ylempää korkeakoulututkintoa ja kirjastoalan pätevyyttä ja jonka toimenkuva määriteltiin seuraavasti:

"Suunnittelija on keskeisesti mukana kirjaston laadun kehittämisessä ja toiminnan arvioinnissa. Hän vastaa esim. säännöllisesti toistettavan, kansainvälisen asiakastytyväisyyskyselyn toteuttamisesta ja seurannasta sekä prosessikuvausten ja laatukäsikirjan tuottamisesta ja ylläpidosta. Hän kehittää palvelujen laadukkuutta ja osallistuu laatutavoitteiden soveltamiseen käytäntöön. Lisäksi hän osallistuu asiakaspalvelukäytänteiden suunnitteluun. Suunnittelija on kirjaston tilastovastaava. Lisäksi suunnittelijan tehtäviin kuuluu kirjaston sisäisen ja ulkoisen viestinnän kehittäminen, esim. viestintäohjeistuksen ja -kanavien kehittäminen ja ylläpito "

Alempaa korkeakoulututkintoa edellyttävät tehtävät



Alempaa korkeakoulututkintoa ja kirjastoalan opintoja edellytettiin yhteensä 102 tehtävässä. Kuten yllä olevasta osaamisvaatimuksia kuvaavasta sanapilvestä ilmenee, useimmin mainitut taidot ovat pitkälti samoja kuin edellisessäkin ryhmässä: englantia edellytettiin 19 prosentissa tämän ryhmän ilmoituksista (kaikista 21%) ja ruotsia 16 prosentissa tämän ryhmän ilmoituksista (kaikista 18%). Tietoteknisiä taitoja arvostetaan tässä koulutusryhmässä hieman vähemmän (14 prosentissa ilmoituksista) kuin kaikissa koulutusryhmissä keskimäärin (18 %).

Myös esimies- ja johtamistaidoille on tässä ryhmässä jonkin verran kysyntää: 7,8 prosentin osuus ryhmän ilmoituksista on jotakuinkin sama kuin koko aineistossakin. Esimies- ja johtamistaitojen ohi menevät kuitenkin opetustaidot 8,8 prosentin osuudella (koko aineistossa 5,1%). Asiakaspalvelutaidot mainitaan myös 7,8 prosentissa tämän ryhmän ilmoituksista (koko aineistossa osuus on 10%).

Tämän koulutustason työpaikat painottuvat selkeästi yleisiin kirjastoihin, mikä näkyy siinä, että esiin nousee lasten- ja nuortenkirjastotyöhön liittyvä osaaminen: lastenkulttuurin tuntemus, lastenkirjallisuuden tuntemus, koulujen toiminnan tuntemus ja lasten ja nuorten

verkkopalveluiden tuntemus ovat tärkeitä juuri tämän koulutusryhmän työpaikoissa. Myös tapahtumatuottamiseen liittyvä osaaminen nousee tässä ryhmässä vahvasti esiin.

Voinee siis päätellä, että ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen odotetaan tuottavan valmiuksia ennen kaikkea yleisten kirjastojen ihmisläheiseen perustyöhön.

Toinen huomionarvoinen seikka on, että verkko-osaamista toivottiin tässä koulutusryhmässä muutenkin kuin vain lasten- ja nuortenkirjastotyön yhteydessä. Ryhmän ilmoituksissa korostuivat sosiaalisen median ja yleisemminkin verkkomaailman tuntemus sekä verkkopalvelutaidot.

Omana osaamiskenttänä on luettelointiosaaminen, jota edellytetään 4,9 prosentissa tämän koulutustason tehtävistä. Kaikissa tehtävissä vastaava osuus on 2,2%.

Tyypillisin nimike tämän koulutustason työtehtävien kohdalla on kirjastonhoitaja. Tyypillisiä kirjastonhoitajan tehtäväkuvauksia ovat esimerkiksi seuraavat:

"Kirjastonhoitajan tehtäviin kuuluvat lasten ja nuorten osaston kokoelmatyö, asiakaspalvelu tietopalvelussa, kirjastonkäytön opetus ja kirjavinkkaus ja yhteistyö lapsi- ja nuorisoyhteisöjen kanssa."

"Hänen pääasiallisena tehtävänä on osallistua aineistokokoelman kehittämiseen, ja toimia aikuistenosaston tietopalvelussa. Tehtäviin kuuluu myös kirjaston arkirutiineihin osallistuminen ja asiakaspalvelu."

"Kirjastonhoitajan pääasialliset tehtävät liittyvät ruotsin- ja vieraskielisen aineiston hankintaan, luettelointiin, sisällönkuvailuun sekä vuorovaikutteisten verkkopalveluiden tuotantoon. Kirjastonhoitaja osallistuu myös suomen- ja ruotsinkieliseen asiakaspalveluun."

Myös erikoiskirjastonhoitajat kuuluvat tähän koulutusryhmään:

Erikoiskirjastonhoitaja vastaa kirjaston maahanmuuttajapalveluiden organisoinnista sekä aktivoi maahanmuuttajien kirjaston käyttöä. Hänen tehtävänä on verkostoitua maahanmuuttajaryhmien ja alueen maahanmuuttajatyötä tekevien kanssa sekä luoda kumppanuuksia. Hän osallistuu myös asiakaspalveluun kirjaston infopisteessä."

Yleisissä kirjastoissa myös informaatikot ja pedagogiset informaatikot tekevät ilmoitusten perusteella pitkälti samankaltaista työtä kuin saman koulutustason kirjastonhoitajatkin:

"Informaatikko on vastuussa kirjaston lasten- ja nuortenkirjastotyöstä. Informaatikko huolehtii kouluyhteistyöstä, kirjastonkäytön ja tiedonhaun opetuksesta, kirjavinkkauksesta, tiedottamisesta ja osaltaan aineiston hankinnasta. Informaatikko toimii myös kirjaston järjestely- ja asiakaspalvelutehtävissä."

"Pedagogisten informaatikkojen työtehtäviin kuuluu · suunnitella ja kehittää opetustoimen ja oppilaitosten kanssa opetusta parhaiten tukevia kirjaston palveluja ja mediakasvatuksen sisältöjä · koordinoita kirjastojen kouluille antamia palveluja eri alueilla · tukea ja kouluttaa kirjastojen kouluyhteistyöhenkilöstöä ja osallistua kirjastojen kouluille antamaan opetukseen ja mediakasvatukseen · suunnitella ja toteuttaa opettajien koulutusta · osallistua pääkaupunkiseudun HelMet-kirjaston pedagogiseen ja mediakasvatuksen kehitystyöhön ja sisällöntuotantoon · seurata sekä valtakunnallista että

kansainvälistä kehitystä ja esiintyä asiantuntijana alan seminaareissa ja muissa tapahtumissa."

Tyypillinen sellainen esimiestehtävä, johon vaaditaan alemmaa korkeakoulututkintoa ja kirjastoammatillista pätevyyttä, on yleisen kirjaston osastonjohtajuus. Osastonjohtajan vastuualuetta ja yksityiskohtaisempaa tehtävänkuvaa saatetaan luonnehtia esimerkiksi näin:

"Osastonjohtajan tehtävänä on vastata pääkirjaston kokoelmatyöstä ja tietopalvelusta. Hän toimii lähiesimiehenä pääkirjaston aikuisten osastolla."

"Osastonjohtajan tehtäviin kuuluu esimiestehtävien lisäksi asiakaspalvelua, kokoelmanhoitoa (mm. aineiston valinta) ja muita käytännön töitä."

"Osastonjohtajan toimenkuvaan sisältyvät pääkirjaston lasten kirjastopalvelujen esimiestehtävät sekä koko kirjaston lasten kirjastopalvelujen kehittäminen tiiminvetäjänä. Lasten kirjastopalveluihin liittyvän yhteistyön koordinointi koulujen, päiväkotien ja muiden alan toimijoiden kanssa sekä lasten tapahtumien tuottaminen ja organisointi."

"Osastonjohtaja koordinoi musiikkiaineiston valintaa, hankintaa ja kokoelman kehittämistä sekä luettelointia ja sisällönkuvausta. Osastonjohtaja osallistuu musiikin tietopalveluun ja antaa käyttäjäkoulutusta. Lisäksi tehtäväkuvaan kuuluvat tiedotus ja markkinointi sekä sidosryhmäsuhteet."

Tämäkään ryhmä ei silti ole täysin homogeeninen, vaan siihen sisältyi myös joitakin tehtäviä tieteellisissä kirjastoissa informaatikon, kirjastonhoitajan tai tietopalvelusihteerin nimikkeellä:

"Kirjastonhoitaja vastaa pääkampuksen kirjaston asiakaspalvelun järjestelyistä ja asiakaspalveluun liittyvästä tiedottamisesta suomen ja englanninkielellä. Lisäksi hän osallistuu kirjaston kokoelmatyöhön ja syksyllä 2011 alkavaan KDK-järjestelmän käyttöönottoon."

"Tietopalvelusihteerin työtehtäviin kuuluu mm. asiakaspalvelu ja yhteistyö opetuksen kanssa, tiedonhankinnan ohjaus ja aineiston dokumentointi Masto-tietokantaamme (Voyager- järjestelmä)."

Ammatillista tutkintoa edellyttävät tehtävät



Tähän koulutusryhmään kuuluvia tehtäviä oli tarkastelujaksolla avoinna määrällisesti hieman enemmän kuin kummassakaan edellä käsitellyistä ryhmistä: yhteensä 128. Silti tähän ryhmään kuuluvien tehtävien vaatimusprofiili on selvästi niukempi ja yksipuolisempi. Kaksi vaatimusta nousee selkeästi ylitse muiden: tietoteknisiä taitoja vaadittiin 32 prosentissa tämän koulutusryhmän tehtävistä ja asiakaspalvelutaitoja 26 prosentissa tehtävistä. Kaikissa tehtävissä vastaavat osuudet olivat selvästi pienemmät: 18% ja 10%.

Tietoteknisten taitojen ja asiakaspalvelutaitojen jälkeen tulevat tässäkin koulutusryhmässä kielitaitovaatimukset. Kielitaito kuitenkin mainitaan huomattavasti harvemmin kuin korkeampaa koulutusta edellyttävissä tehtävissä: sekä englantia että ruotsia vaaditaan 12% prosentissa tämän koulutustason tehtävistä. (Kaikkien tehtävien kohdalla englannin taitoa edellyttävien osuus on 21% ja ruotsin taitoa edellyttävien osuus 18%.) Ruotsin taitoa koskeviin mainintoihin liittyy tässä ryhmässä huomattavasti tavallista useammin - lähes joka toisessa tapauksessa - täsmennys, että hakijalta vaaditaan nimenomaan suullista ruotsin taitoa.

Hiukan keskimääräistä useammin tässä ryhmässä mainittiin myös opetustaidot (6,2%, koko aineistossa 5,1%) ja kirjallisuuden tuntemus (7,8%, koko aineistossa 5,5%).

Kirjastojärjestelmien tuntemusta toivottiin tämän ryhmän tehtävissä painokkaasti: joko PallasPro- tai Voyager-osaaminen mainittiin yhteensä 11,7 prosentissa ilmoituksista. (Koko aineistossa vastaava osuus on 6,9%).

Ylivoimaisesti suurin osa tämän ryhmän tehtävistä oli kirjastovirkailijan tehtäviä yleisissä kirjastoissa. Kirjastovirkailijoiden tehtävänkuvat saattoivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia:

"Asiakaspalvelu, neuvonta ja opastus kirjaston lasten- ja nuortenosastolla. Osallistuminen aineistojen valintaan. Osallistuminen päiväkotiryhmien ja koululuokkien kirjastokäyntien, satutuntien, vauvasanataideryhmien, nuorten ryhmien suunnitteluun ja vetämiseen."

"Kirjastovirkailijan tehtäviin kuuluvat pääasiassa asiakaspalvelu ja kokoelmatyö. Lisäksi työhön sisältyy tarvittaessa kulttuuritapahtumien koordinointi- ja järjestelytehtäviä."

"Kirjastovirkailija osallistuu asiakaspalveluun, tekee lukemiskasvatukseen, kirjallisuuteen ja kirjastonkäyttötaitoihin liittyvää opetustyötä ja antaa koulutusta omalta erityisosaamisalueeltaan. Hän myös opastaa asiakkaita kirjaston palvelujen käyttämisessä sekä vastaa omalta osaltaan aineiston järjestyksestä ja kokoelman fyysisestä kunnosta."

"Vastaavan kirjastovirkailijan vastuualueina pääkirjastossa ovat vastaanottoon, perehdyttämiseen, laskutukseen ja perintään liittyvät tehtävät."

"Kirjastovirkailijan tehtävinä ovat asiakaspalvelu, lainausten, palautusten ja varausten käsittely sekä kokoelmanhoito ja kirjastoaineiston käyttökuntoon valmistaminen. Tehtäviin kuuluu myös neuvontaa ja tietopalvelua, kirjavinkkausta sekä kirjastonkäytön opetusta. Kirjastovirkailija osallistuu lisäksi nuorten palvelutiimin toimintaan."

"Kirjastoautonkuljettaja-virkailijan tehtäviin sisältyy kirjastoauton kuljettaminen, kirjastoautojen kunnosta ja huollosta vastaaminen, aikataulun ja pysäkkipaikkojen suunnitteluun ja valmisteluun osallistuminen, itsenäinen asiakaspalvelu kirjastoautoissa, aktiivinen kokoelmatyö, kirjastonkäytön opastaminen sekä kirjaston omiin ja ulkopuolisiin työryhmiin osallistuminen."

Tieteellisissä kirjastoissa ja muissa organisaatioissa tämän koulutustason ammattinimikkeet – ja myös työnkuvat – vaihtelivat enemmän. Jonkin verran haettiin esimerkiksi tietopalveluassistentteja, palvelusihteereitä ja kirjastosihhteereitä.

"Tietopalveluassistentin toimenkuvaan kuuluvat mm. asiakas- ja tietopalvelu kirjastossa, aineiston hankinta, aineiston luettelointi tietokantaan ja sisällön kuvailu."

"Palvelusihteeri toimii monipuolisissa kirjasto- ja tietopalveluja tukevissa sihteeritehtävissä. Työtehtävät koostuvat myöhästyneen aineiston perinnästä, asiakasviestinnästä, tilastoinnista, arkistoinnista, asiakaskyselyiden toteuttamisesta, taloushallinnon tehtävistä sekä tulosalueen johtajan sihteerin tehtävistä."

"Kirjastosihteerin tehtäviin kuuluu Slaavilaisessa kirjastossa asiakastilausten toimitus suljetusta varastosta, asiakaspalvelu sekä kokoelman suojaustyö."

Yhdessä tieteellisessä kirjastossa nimikkeeksi oli yleisestä linjasta poiketen valittu vanhahtava kirjastoapulainen. Myös tehtävänkuvaus oli sen mukainen:

"Kirjastoapulaisten tehtävä sisältää lainaus- ja palautustoiminnot, hyllytystä sekä yleistä neuvontapalvelua."

Joissain tapauksissa myös esimiestehtäviin riitti tämän tason kirjastoammatillinen koulutus. Tähän ryhmään kuului esimerkiksi palveluesimiehen tehtävä yleisessä kirjastossa:

"Palveluesimies vastaa kirjaston yleispalvelujen toimivuudesta ja palveluprosessin kehittämisestä ja sujuvuudesta. Hän kehittää lainaus- ja palautusprosesseja sekä asiakaspalvelua. Palveluesimies vastaa kirjaston koko henkilökunnan työvuorosuunnittelusta ja toimii lähiesimiehenä."

Yleisten ja tieteellisten kirjastojen eroja



Ohessa on osaamispilvet tarkastelujaksolla yleisissä kirjastoissa ja tieteellisissä kirjastoissa auki olleista kirjastoalan ydintehtävistä. Kaikki koulutustasot on otettu tässä mukaan tarkasteluun, mutta mukana ovat vain ne työtehtävät, joihin vaaditaan nimenomaan kirjastoammatillinen koulutus jollakin em. tasoista. Tämän vuoksi kaikista tieteellisten kirjastojen tehtävistä on mukana vain noin puolet, mutta yleisten kirjastojen tehtävistä 90%. Kuten osaamispilviä vertailemalla voi nähdä, osaamisvaatimuksissa on huomattaviakin eroja yleisten kirjastojen ja tieteellisten kirjastojen välillä.

Kielitaitoa arvostettiin sekä yleisissä että tieteellisissä kirjastoissa, mutta siinä missä tieteellisissä kirjastoissa ylivoimaisesti tärkein kieli oli englanti, yleisissä kirjastoissa ruotsin taito nousi halutummaksi. Englannin taitoa toivottiin peräti 80 prosentissa tieteellisten kirjastojen tehtävistä, kun taas yleisten kirjastojen puolella se mainittiin vain 13 prosentissa ilmoituksista. Ruotsin taitoa puolestaan edellytettiin useammin yleisissä (16%) kuin tieteellisissä (12%) kirjastoissa. Myös muuta/täsmentämätöntä kielitaitoa pidettiin keskimäärin tärkeämpänä tieteellisissä kirjastoissa.

Tieteelliset kirjastot edellyttivät hakijoilta oman kirjastojärjestelmänsä tuntemusta keskimäärin selvästi useammin kuin yleiset kirjastot. Niiden tehtävien osuus, joissa Voyager-tuntemusta toivottiin, oli 30% kaikista tieteellisten kirjastojen kirjastoammatillisista pätevyyttä edellyttävistä tehtävistä. Vastaavasti yleisissä kirjastoissa kaikkiin kirjastojärjestelmiin kohdistetut maininnat jäivät yhteenlaskettunakin alle 8 prosenttiin kaikista avoimista tehtävistä.

Yleisissä kirjastoissa tietotekniset taidot olivat suhteellisesti katsoen halutumpia taitoja kuin tieteellisissä, joissa muut taidot, esimerkiksi englannin taito ja Voyager-tuntemus, menevät niiden ohi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei tietoteknisiä taitoja vaadittaisi myös tieteellisissä kirjastoissa. Itse asiassa tietoteknisten taitojen prosentuaalinen esiintymisosuus ilmoituksissa oli aivan sama tieteellisten kuin yleistenkin kirjastojen puolella: ne mainittiin 20 prosentissa kaikista kirjastojen ydintyöhön kuuluvista tehtävistä.

Asiakaspalvelutaidot korostuvat jonkin verran enemmän yleisissä kirjastoissa (13%) kuin tieteellisissä kirjastoissa (8,3%).

Luettelointiosaaminen painottui voimakkaasti tieteellisiin kirjastoihin, joissa sitä vaadittiin 10 prosentissa kirjastoammatillisista ydintehtävistä. Vastaava osuus oli yleisten kirjastojen puolella vain 1,5%.

Eri kirjastosektoreille epätasaisesti jakautuneisiin vaatimuksiin kuuluivat myös esimerkiksi yleisten kirjastojen ilmoituksissa 10 kertaa mainitut "tiimityötaidot" ja 7 mainintaa saanut "tapahtumatuottamiseen liittyvä osaaminen". Näitä ei mainittu tieteellisten kirjastojen kirjastoammatillisista koulutusta edellyttävien tehtävien yhteydessä kertaakaan. Neuvottelu- ja viestintätaitoja puolestaan toivottiin lähes yksinomaan tieteellisissä kirjastoissa.

Reuna-alueiden tehtäviä



Oheisessa sanapilvessä näkyvät ne tiedot ja taidot, joita hakijoilta edellytettiin sellaisissa kirjastoalan tehtävissä, joihin ei ehdottomasti vaadittu kirjastoalan ammatillista pätevyyttä. Vaatimukset ovat varsin sekalaisia ja suurelta osin hyvin samantyyppisiä kuin kirjastoalan ydintehtävissäkin.

Englannin (25%) ja ruotsin (21%) taitoa vaaditaan tässä ryhmässä enemmän kuin kaikissa koulutusryhmissä keskimäärin, mikä jo kertookin, että ryhmään 4 kuuluu paljon työtehtäviä, jotka vastaavat yleiseltä vaativuustasoltaan jotakuinkin koulutusryhmän 1 töitä.

Kirjastoalan tuntemus ei kuitenkaan ole tässä ryhmässä itsestään selvää, joten ei ihme, että sitä toivotaan selvästi keskimääräistä useammin: 9,8 prosentissa kaikista tehtävistä (mainintojen osuus kaikissa koulutusryhmissä on vain 5,7%).

Esimies- ja johtamistaidot mainittiin suunnilleen yhtä usein kuin aineistossa keskimäärin (7,5 prosentissa ilmoituksista). Tietotekniset taidot mainittiin 16,5 prosentissa ilmoituksista eli hieman keskimääräistä (18%) harvemmin.

Asiakaspalvelutaidot mainitsevien ilmoitusten osuus on tässä ryhmässä 5,3%, koko aineistossa 10% .

Sen sijaan esiin nousee sellaisia yksittäisiä osaamisalueita, kuten venäjän taito (7,5%), musiikin tuntemus (6%) sekä erilaiset IT-taidot (JavaScript, PHP). Nämä taidot ja asiantuntemukset ovat keskittyneet lähes yksinomaan koulutusryhmään 4.

Ensinäkemältä on hieman hankala hahmottaa, millaiseen tehtävänkuvaan tällainen osaamisprofiili saattaisi viitata. Tarkempi tarkastelu kuitenkin paljastaa, että tämän ryhmän ilmoitukset muodostavat muutamia suhteellisen homogeenisiä pienempiä osajoukkoja.

A) Yleisten kirjastojen vaikeasti täytettävät tehtävät

Ensimmäisenä muista erottuivat yleisten kirjastojen puolella olleet virkailijatasoiset mutta vaikeasti täytettävät työtehtävät. Näihin kuului erityisesti kirjastoauton kuljettajan tehtäviä, kirjastoautonkuljettaja-virkailijan sijaisuuksia ja esimerkiksi suhteellisen lyhyitä kirjastovirkailijan sijaisuuksia pienessä ja syrjäisessä kunnassa. Tehtäviin saatettiin myös toivoa joitain muita harvinaisia kykyjä kuten norjan ja saamen kielen taitoa.

Kirjastoautoalalla tehtävänkuvat olivat tämänkaltaisia:

"Kirjastoautonkuljettajan tehtäviin kuuluvat kirjastoauton kuljettaminen ja sen huollosta vastaaminen, osallistuminen auton asiakaspalveluun yhdessä virkailijan kanssa sekä osallistuminen auton kokoelman hoitoon."

"Tehtäviin kuuluu kirjastoauton kuljettaminen ja asiakaspalvelu kirjastoautossa."

"Työtehtäviin kuuluu asiakaspalvelu, kirjastoautomateriaalin merkitseminen, kirjanpito, kirjoitustehtävät ja muut kirjasto- ja konttorityöt."

Yleisten kirjastojen puolella oli myös joitakin mediakasvatukseen ja nuorisotyöhön liittyviä projektityötehtäviä, joihin ei vaadittu mitään tiettyä koulutustaustaa.

B) Tehtävät tieteellisissä kirjastoissa

Toisen alaryhmän muodostivat sellaiset tieteellisissä kirjastoissa avoinna olleet tehtävät, jotka kuitenkin sisällöllisesti olivat selkeästi nimenomaan kirjastoalan työtä. Ryhmään kuului erityisesti kirjastos sihteereitä, kirjastoamanuensseja ja tietoasiantuntijoita sekä muutama kirjastonhoitaja ja informaatikko.

Osaan näistä tehtävistä edellytettiin jotain erityistaitoa, esimerkiksi perinpohjaista musiikin ja musiikin luetteloinnin tuntemusta. Yleinen vaatimus oli myös luettelointikokemus yhdistettynä jonkin harvinaisen kielen taitoon. Näitä tehtäviä oli erityisesti Kansalliskirjastossa, joka edellytti työntekijöiltään muutenkin varsin harvoin kirjastoalan pätevyyttä. Mukana oli myös työtehtäviä, joissa edellytettiin laajaa määrää kirjastoammatillisia tietoja ja taitoja sekä tiettyjen tieteenalojen perinpohjaista tuntemusta. Tiedon organisointiin liittyvä osaaminen nousikin esiin vahvimmin juuri tämän koulutusryhmän tehtävissä.

Seuraavassa joitakin esimerkkejä tähän koulutusryhmään kuuluvien kirjastosihteerien ja kirjastoamanuenssien tehtävänkuvista:

"Kirjastosihteerin tehtävänä on painettujen ja sähköisten jatkuvien julkaisujen primaari- ja päivittysluettelointi kansallisbibliografia Fennicaan. Työhön sisältyy yhteisöauktorisointi ja sisällönkuvailu. Työhön kuuluu myös osallistuminen kansallisiin tunniste palveluihin, muun muassa ISSN-keskuksen tunnistetyöhön."

"Kirjastosihteerin tehtävänä on Kansalliskirjaston humanistiseen kokoelmaan hankittavan ulkomaisen kirjallisuuden luettelointi Helsingin yliopiston kirjastojen Helka-tietokantaan, lehtien ja sarjajulkaisujen saapumisvalvonta sekä e-aineistojen SFX-linkitys. Kirjastosihteerin osallistuu myös kirjaston asiakaspalveluun."

"Kirjastoamanuenssin tehtävänä on äänitteiden luettelointi ja sisällönkuvailu VIOLA-kansallisdiskografiaan. Henkilö-, yhteisö- ja nimekeauktorisointien ylläpito sisältyy kuvailutehtäviin. Työhön kuuluu myös asiakaspalvelutehtäviä kuten tietopalvelua ja neuvontaa musiikkikirjastossa."

Sisällönkuvailutaitoja vaativaa työtä oli tieteellisessä kirjastossa tarjolla myös "arkistoaineistojen digitoijan" nimikkeellä:

"Työ pitää sisällään digitoinnin lisäksi digitoidun aineiston luettelointia ja sisällönkuvailua pilotointikäytössä olevaan kuva- ja mediatietokantaan sekä alkuperäisen aineiston järjestämistä ja suojaamista."

Tieteellisessä kirjastossa oli tarjolla myös sellaisia sekalaisia töitä, joissa kirjastoalan työtehtävät yhdistyivät erilaisiin avustaviin yleistyötehtäviin. Näihin kuului esimerkiksi tämä määräaikainen tietopalvelusihteerin tehtävä:

"Tietopalvelusihteerin päätehtävä on asiakaspalvelu. Lisäksi työhön kuuluu aineiston käsittely- ja järjestelytehtäviä sekä erilaisia toimistotehtäviä. Valittavan henkilön kirjastokokemuksen mukaan tehtäviin voi kuulua myös muita tehtäviä esim. opinnäytetöiden luettelointia."

Joukossa oli myös joitakin sellaisia selvästi vaativampia tehtäviä, joissa korostuivat tiedon organisoinnin sijaan jotkut muut kirjastoalan ydintaidot, esimerkiksi aineistonhankintaan liittyvä osaaminen. Tällaisissa tehtävissä nimikkeenä saattoi olla esimerkiksi tietoasiantuntija:

"Tietoasiantuntijan tehtävänä on osallistua verkkoaineistojen hankintaan ja toiminnan kehittämiseen yhdessä muiden asiantuntijoiden kanssa. Tietoasiantuntija käy lisenssi- ja hintaneuvotteluja elektronisten aineistojen hankinnasta ulko- ja kotimaisten palveluntarjoajien kanssa, kehittää palveluja yhteistyössä asiakassektoreiden kanssa ja osallistuu alan kansainväliseen yhteistyöhön"

Osa niistä tehtävistä, jotka eivät edellyttäneet alan koulutusta, mutta olivat silti profiililtaan selkeästi kirjasto- ja informaatioalan töitä (tiedon organisointia, tietopalvelua jne.) sijoittui ryhmään "muut organisaatiot". Tällaisissa töissä toimenkuva saattoi olla hyvinkin monipuolinen, kuten esimerkiksi tällä tietoasiantuntijalla:

"Tietoasiantuntijan keskeinen tehtävä on ylläpitää, koordinoita ja kehittää verkkosivuja, joiden kautta instituutti välittää tietoa erilaisille käyttäjäryhmille. Sivustolle tuotetaan mm. uutisia, oikeustapaustiiivistelemiä, IPRinfo-lehden artikkeleita ja koulutusinformaatiota. Työhön kuuluvat myös pienen käsikirjaston ylläpito, tiedonhaut

tutkijoille ja sidosryhmille sekä muu tavanomainen tietopalvelutyö. Lisäksi tietoasiantuntija osallistuu IPRinfo-lehden toimitustyöhön."

C) IT-asiantuntemusta edellyttävät tehtävät

Kolmantena suhteellisen suurena ryhmänä erottuivat pitkälle menevää IT-alan asiantuntemusta edellyttävät tehtävät. Tähän ryhmään kuuluvia nimikkeitä olivat tietojärjestelmäasiantuntija, library IS specialist, tietojärjestelmäpäällikkö, suunnittelija ja käytettävyyssuunnittelija. Käytännössä kaikki pitkälle menevää ja yksityiskohtaista IT-osaamista koskevat toiveet kasaantuivat juuri tälle ryhmälle. Myös nämä tehtävät sijoittuivat pääasiassa tieteellisiin kirjastoihin, erityisesti Kansalliskirjastoon.

Selkeimmin IT-alan osaamista edellytettiin tietojärjestelmäasiantuntijoilta. Näidenkin tehtävien kuvausten perusteella oli usein vaikea päätellä, korostuuko työssä enemmän kirjastoalan ymmärrys vai puhdas tekninen osaaminen – mutta usein osaamisvaatimuksista ilmeni, että ensisijaisesti kaivataan nimenomaan teknistä osaamista. Tässä joitakin esimerkkejä tietojärjestelmäasiantuntijoiden tehtäväkuvista:

"Toinen tietojärjestelmäasiantuntija kehittää kirjastojärjestelmien ja kirjastotietokantojen käytettävyyttä ja asiakasystävällisyyttä. Toinen tietojärjestelmäasiantuntija tukee kirjastoja kirjastojärjestelmän käytössä (Voyager) ja uusien piirteiden käyttöönotossa."

"Tietojärjestelmäasiantuntijan tehtävänä on digitaalisen kirjaston infrastruktuurin kehittäminen yhdessä tulosalueen muiden asiantuntijoiden kanssa. Tehtäviin sisältyy kirjastoverkon yhteisten järjestelmien toiminnan kehittäminen ja koordinointi sekä kirjastojen prosessien tukeminen. Tietojärjestelmäasiantuntija koordinoi ensi vuonna käynnistyvän uuden, tulevaisuuden tarpeet täyttävän kirjastojärjestelmän hankinnan valmistelun, hankintaprosessin, käyttöönoton sekä jatkuvan kehittämisen. Hän toimii kirjastojärjestelmien kehittämisestä ja ylläpidosta vastaavan toimintayksikön esimiehenä."

"Tietojärjestelmäasiantuntijan tehtävänä on suunnitella ja ylläpitää Kansalliskirjaston tietokantojen (Fennica-kansallisbibliografian, Viola-kansallisdiskografian ja Arton) teknistä integrointia kansalliseen yhteisluetteloon yhdessä Kansalliskirjaston muiden asiantuntijoiden kanssa."

"Kaksi tietojärjestelmäasiantuntijoista osallistuu Kansallisen digitaalisen kirjaston asiakasliittymäohjelman Primon käyttöönottoon, kehittämiseen ja ylläpitoon sekä Nelli-tiedonhakuportaalin ylläpitoon. Kolmas tietojärjestelmäasiantuntija osallistuu kirjastojen, museoiden ja arkistojen yhteisen kansallisen asiakaskäyttöliittymän suunnitteluun ja toteuttamiseen."

IT-osaamista vaativia töitä oli tarjolla myös käytettävyyssuunnittelijan nimikkeellä:

"Käytettävyyssuunnittelija vastaa Kansallisen digitaalisen kirjaston asiakasliittymäohjelmiston käytettävyydestä ja erityisesti pilotointivaiheen käyttöliittymän räätälöinnistä. Hankkeen yhteydessä toteutetaan käytettävyyss tutkimus, jonka tuloksia hyödynnetään suunnittelutyössä. Käytettävyyssuunnittelijan tehtäviin

kuuluu myös hankkeessa mukana olevien organisaatioiden konsultointi organisaatioiden omien käyttöliittymien toteutuksessa."

Vaikka tietojärjestelmäasiantuntijoilta ei tyypillisesti edes toivottu (saati edellytetty) kirjastoalan koulutusta, näiden tehtävien koulutusvaatimukset jäivät muutenkin epämääräisiksi. Niissä ei siis suoraan edellytetty myöskään teknisemmin suuntautuneen alan tutkintoa. Joukossa oli vain yksi suunnittelija, jolta toivottiin "soveltuvaa tutkintoa IT-alalta". Hänen tehtävänsä määriteltiin seuraavasti:

"Suunnittelijan pääasiallisena tehtävänä on vastata Kirjastot.fi:n tuottaman kirjastojen yhteisen lasten verkkopalvelun Okariino.fi:n sekä nuorten verkkopalvelu Sivupiiri.fi:n tekniikan ja käyttöliittymän kehittämisestä sekä ylläpitämisestä."

Myös IT-taitopainotteisten tehtävien joukossa oli kuitenkin myös niitä, joiden kohdalla tietoteknistä osaamista (tai alan työkokemusta) koskevien vaatimusten tarkkaa sisältöä oli vaikeampi tulkita. Tämä johtui yhtäältä siitä, että verkkopalvelutuotannon käsitteen epämääräisyydestä: missä oikeastaan menee raja verkkopalveluiden ja verkkosisältöjen tuotannon välillä? Toisaalta aineistoon sisältyi myös sellaisia IT -projektien johtamis- ja koordinoituntehtäviä, joiden osaamisprofiili jakautui melko tasaisesti teknisen ymmärryksen ja muun osaamisen kesken. Näiden avaintehtävien kuvaukset olivat melko yksityiskohtaisia. Esimerkiksi erään tuotantopäällikön toimenkuvaa kuvailtiin seuraavasti:

"Tuotantopäällikkö vastaa Kansalliskirjaston digitaalisen asiakaspinnan kokonaisvaltaisesta kehittämisestä Kansallisen digitaalisen kirjasto -projektin periaateratkaisujen mukaisesti. Tuotantopäällikkö avustaa tulosalueen johtajaa ja johtoryhmää digitaalisten palvelujen suunnittelussa ja sisältötuotannon linjaamisessa. Keskeisiä kehittämisalueita ovat elektroniset vapaakappaleet, digitoitavat kokoelmat sekä yhteistyöprojektit muiden muistiorganisaatioiden kanssa. Sisältöjen ja palvelujen kehittämisessä korostuu yhteistyö sisältö-, digitointi- ja tietojärjestelmäasiantuntijoiden kanssa. Tuotantopäällikkö toimii kolmen toimintayksikön esimiehenä (noin 20 - 25 työntekijää). Olennaista tehtävässä on eri asiantuntijoiden yhteistyön koordinointi digitaalisten kirjastopalveluiden rakentamiseksi."

Vastaavantyyppisiä tehtäviä ei juuri ollut yleisten kirjastojen puolella. Tämä määräaikainen projektipäällikkö oli poikkeus:

"Projektipäällikkö vetää palvelusivuston sisällönhallintajärjestelmän hankintaprosessia ja vastaa julkaisujärjestelmän käyttöönotosta yhdessä järjestelmän toimittajan ja projektiryhmän kanssa. Lisäksi hän suunnittelee yhdessä projektiryhmän kanssa sivuston sisällölliset elementit. Tehtävään kuuluu yhteistyö toimittajien (julkaisujärjestelmätoimittaja, graafikko ja käyttöliittymäsuunnittelija), projektikumppaneiden ja kirjastojen sidosryhmien kanssa."

Myös esimerkiksi tähän tietoasiantuntijan tehtävään toivottu osaamisprofiili jakautui suhteellisen tasaisesti kirjastoalan tuntemuksen ja IT-alan taitojen välille:

"Tietoasiantuntijan tehtävänä on selvittää Fennica-kansallisbibliografiaa koskevia Linda-yhteisluettelon integrointiin liittyviä vaatimuksia ja yksityiskohtia yhdessä Kansalliskirjaston muiden asiantuntijoiden kanssa."

Osaamisvaatimukset oli IT-alaa sivuavissa tehtävissä määritelty huomattavasti selkeämmin ja yksityiskohtaisemmin kuin ilmoituksissa keskimäärin. Rekrytointiin oli siis selvästi panostettu, mikä johtunee siitä, että joukossa oli paljon sellaisia avaintehtäviä, joilla on myös valtakunnallista merkitystä koko kirjastoalan kannalta. Kirjastoalan tuntemus koettiin silti näiden tehtävien kannalta enintään suotavana lisänä muuhun osaamiseen.

Miksei koulutusta vaadita?

Jo se, että kaikki nämä reuna-alue tehtäviin kuuluvat ilmoitukset on julkaistu kirjastot.fi -portaalissa kertoo, että kirjastoalan koulutuksella ja kokemuksella on rekrytoinnissa jotain merkitystä. Kaikkien edellä erottamieni osaryhmien kohdalla koulutusvaatimuksista tinkimisessä lieneekin kyse enemmän tai vähemmän priorisoinnista: hakijoilta vaaditaan jotakin osaamista/ominaisuuksia, joita on työmarkkinoilla niin niukalti saatavilla, ettei valittavalta uskalleta odottaa niiden lisäksi enää kirjastoalan pätevyyttä.

Ryhmän (A) tapauksessa hakijalta vaaditaan C-ajokorttia – tai monessa tapauksessa valmiutta työskennellä jollakin maantieteellisesti ei-halutulla seudulla pienellä palkalla ja huonoilla työehdoilla. Ryhmän (B) tehtävissä taas edellytetään esimerkiksi jotakin harvinaisempaa kielitaitoa – tai sitten ylipäätään paljon kirjastotyökokemuksen kautta kehittyvää ja selkeästi kuvattavissa ja todennettavissa olevaa erityisosaamista. Sama pätee C-ryhmään, sillä erotuksella, että selkeästi kuvattavissa ja todennettavissa oleva osaaminen koostuu nimenomaan IT-taidoista.

Vaikuttaisikin siltä, että niillä sektoreilla, joilla kirjastoalan koulutuksen asettaminen hakukelpoisuuskriteeriksi on vapaaehtoista, siltä tingitään mieluiten sellaisissa rekrytointitilanteissa, joissa tehtävässä edellytettävät osaamiset ja kokemusta koskevat vaatimukset on mahdollista määritellä selkeästi. Kun valinta kyetään tekemään osaamisen perusteella, rekrytoijilla ei ole syytä luottaa koulutukseen sellaisena sumeana indikaattorina, joka erottelee ”suunnilleen sopivat” hakijat täysin epäsopivista.

Myös näiden kategorioiden ulkopuolelle jääneet koulutusryhmän 4 tehtävät noudattivat samaa kaavaa: rekrytointikriteereissä kirjastoalan osaaminen yhdistyi joihinkin muihin erityistaitoihin. Joukossa oli esimerkiksi sellaisia kiinteästi kirjastoalaan liittyviä viestintä- ja opetustehtäviä kuten oheinen kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelman päätoiminen tuntiopettajuus tai Kirjastolehden vastaavan toimittajan tehtävä:

”Päätoimisen tuntiopettajan tehtävät kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelmassa. Opetettavat aineet mm. kokoelmatyö, tiedonhaku, kirjaston markkinointi.”

”Kirjastolehden vastaava toimittaja tuottaa Kirjastolehden 16-sivuista ammattiliitettä ja vuoden lopussa julkaistavaa vuosijulkaisua. Vastaava toimittaja kirjoittaa lehtijuttuja, ideoi lehteä yhdessä päätoimittajan ja avustajakaartin kanssa, on yhteydessä lehden avustajiin, tilaa jutut ja kuvat ja editoi tekstejä. Lisäksi vastaava toimittaja osallistuu uudistettavien kotisivujen ideointiin ja päivittämiseen.”

Myöskään sivistystoimentarkastajan tehtäviin ei ehdottomasti edellytetty (joskin selkeästi toivottiin) kirjastoalan koulutusta. Sivistystoimentarkastajan toimenkuva oli kuvailtu niukasti:

"Sivistystoimentarkastajan tehtäviin kuuluvat kirjasto- ja tietopalvelualan kehittämis- ja arviointitehtävät, täydennyskoulutuksen järjestäminen sekä informaatio-ohjaus."

Ilmoituksista näkyi, että myös esimerkiksi kuntaliitokset aiheuttivat jonkin verran tilapäisen projektityön tarvetta yleisissä kirjastoissa:

"Projektikoordinaattorin toimenkuvaan sisältyvät Päijät-Hämeen kirjastoyhteistyön suunnittelu-, valmistelu-, viestintä- ja koordinoititehtävät."

Yhdistelmävirkoja, joissa kirjastoalan työ muodostaa vain osan kunnan palkkaaman työntekijän tehtäväkuvasta, oli mukana erittäin vähän. Harvoin poikkeuksiin kuului tämä kulttuurisihteeri-kirjastosihteeri, jonka "työaika jakautuu tasan kulttuuri- ja kirjastotoimen kesken" ja jolta ei edellytetty kirjastoalan pätevyyttä:

"Tehtäviin kuuluu Pyhtään kunnan kulttuuripalveluista vastaaminen ja Pyhtään kunnankirjastossa kirjastovirkailijana työskenteleminen. Kulttuuritapahtumien koordinointi- ja järjestelytehtävät ovat oleellinen osa työtä. Kirjastosihteerin tehtäviin kuuluvat pääasiassa asiakaspalvelu ja kokoelmatyö."

Tulosten yhteenvetoa teemoittain

Kielitaitovaatimuksista

Kielitaito poikkesi muista osaamista koskevista vaatimuksista sikäli, että kielitaidon edellyttäminen tehtäviin valittavilta on osin lakisääteistä. Monessa tapauksessa tämä näkyi myös tavassa, jolla kielitaitovaatimukset ilmaistiin. Hakijoilta saatettiin mainita edellytettävän "valtion virkamieheltä vaadittavaa ruotsin kielen taitoa" tai "julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetussa laissa (424/2003) säädettyä kielitaitoa". Tarkimmin asia oli ilmaistu seuraavassa: "Virkaan vaadittavasta suomen ja ruotsin kielen taidosta säädetään laissa 423/2003 ja kielitaidon osoittamisesta valtioneuvoston asetuksessa 481/2003".

Ekä kaikkein yleisin tilanne oli se, että ilmoituksessa mainittiin kielitaitovaatimuksina kotimaiset kielet ja englanti – ja ilmoitettiin muun kielitaidon olevan eduksi. Hakijalta vaadittiin usein esimerkiksi sujuvaa tai hyvää kielitaitoa, mutta hyvin harvoin konkretisoitiin, mitä kaikkea vaaditulla kielitaidolla tulisi kyetä tekemään. Suullinen ja kirjallinen kielitaito saatettiin kyllä mainita erikseen – mutta silloinkin hakijalta edellytettiin lähes aina tasapuolisesti molempia. Joissain tapauksissa kuitenkin painotettiin vain suullista ruotsin tai englannin kielen taitoa.

Vaadittu kielitaidon taso ilmaistiin usein tavalla, jonka voinee melko selvästi tulkita viittaavan juuri asetuksessa 481/2003 virallisiksi laskettujen kielikokeiden tuloksiin: "suomen kielen erinomainen suullinen ja kirjallinen taito sekä ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito" tai "ruotsin kielen erinomainen suullinen ja kirjallinen taito ja suomen kielen hyvä suullinen ja kirjallinen taito". Vaatimusten lakisääteisyyden vuoksi oli monessa tapauksessa kuitenkin hakijan näkökulmasta epäselvää, viittaako vaikkapa vaatimus "hyvästä" ruotsin kielen taidosta nimenomaan muodollisiin arvosanoihin vai onko

odotettavissa, että käytännön työssä todellakin vaaditaan ruotsia muutoinkin kuin satunnaisesti. Kannattaisiko toisin sanoen tällaiseen tehtävään hakea esimerkiksi siinä (tosiasiallisesti melko tavanomaisessa) tapauksessa, että on kyllä suorittanut korkeakoulututkintoon sisältyvän kielikokeen vähintään arvosanalla hyvä, mutta kokee silti kielitaitonsa sillä tavalla puutteelliseksi, ettei selviytyisi toisen kotimaisen kielen jokapäiväisestä käytöstä monimutkaisissa asiakaspalvelutilanteissa?

Kielitaitoa koskevat maininnat myös kuulunevat juuri niihin toiveisiin, jotka saatetaan työpaikkailmoitusgenressä esittää osin rutiininomaisesti. Kielitaito on helppo listata yhdessä muiden lähes missä tahansa työssä tarpeellisten yleistaitojen kuten vuorovaikutustaitojen ja tietoteknisen osaamisen kanssa silloinkin, kun ei jakseta vakavammin pohtia, millaista erityisosaamista hakijoilta juuri kyseessä olevan tehtävän kohdalla toivotaan. Kun vaatimukset vielä osin selittyvät lakiin perustuvilla velvoitteilla, kielitaitovaatimusten esiintymistaajuudesta ei voi välttämättä tehdä tulkintoja kielitaidon tosiasiallisesta painoarvosta rekrytointiprosesseissa: saattaa olla niinkin, että useimmilla päteillä hakijoilla joka tapauksessa on riittävän tasoinen kielitaito. Ei siis voi välttämättä olettaa, että muutoin hyvien hakijoiden palkkaaminen olisi usein jäänyt kiinni näiden puutteellisista kielitaidoista. Vaikka kielitaitoa tarvitaan huomattavasti enemmän kuin vuosikymmentä sitten, voi myös olla, että nuorten valmistuneiden kielitaito – etenkin suullinen englanti ja uskallus käyttää sitä – on kohentunut vähintään samaa vauhtia.

Joka tapauksessa olisi hakijan kannalta informatiivista, jos tarvittavan kielitaidon luonnetta kussakin nimenomaisessa tehtävässä avattaisiin enemmänkin kuin vain maininnalla, että sekä suullista että kirjallista kielitaitoa tarvitaan. Tarkoittaako vaatimus suullisesta englannin taidosta jossain tietyssä tehtävässä sitä, että tulisi selviytyä pari kertaa vuodesta kansainvälisestä kirjastokonferenssista esitelmineen ja verkostoitumisineen – vai täytyykö englantia kenties puhua päivittäin mutta vain yksinkertaisissa asiakaspalveluyhteyksissä? Saako kielenkäyttötilanteisiin tyypillisesti valmistautua etukäteen ja käyttää pääasiassa tietyn alan erityissanastoa (esim. tiedonhankinnan opetus yliopisto-opiskelijoille) vai ovatko tilanteet aihepiiriltään ennakoimattomia ja huomattavaa improvisointikykyä edellyttäviä (tietopalvelutyö). Täytyykö osata tuottaa englanniksi kieliopillisesti virheetöntä ja painokelpoista kirjallista materiaalia (esimerkiksi esitteitä kirjastosta) vai onko tärkeämpää osata kommunikoida sähköpostitse nopeasti ja luontevasti? Kahdella hakijalla voi olla kokonaisuutena ”samantasoinen” kielitaito, mutta silti hyvin erilaiset kielelliset osaamisprofiilit, joten tällaiset tarkennukset tulisivat tarpeeseen. Joissain tapauksissa olikin täsmennetty, että esimerkiksi englannin kielen taitoa tarvitaan nimenomaan asiakaspalvelutilanteissa.

Kiinnostavaa oli myös se, että tieteellisten ja yleisten kirjastojen kielitaitovaatimukset poikkesivat jyrkästi toisistaan myös sen suhteen, mitä kieliä hakijoilta edellytettiin. Kielilain vaatimukset selittävät sen, että ruotsia vaadittiin enemmän yleisissä kuin tieteellisissä kirjastoissa – mutta oli hieman yllättävääkin, kuinka valtavan paljon merkityksellisempi englannin taito oli tieteellisissä kuin yleisissä kirjastoissa. Toki jo se, että tieteellisten kirjastojen aineistot ovat suurimmalta osaltaan englanninkielisiä, edellyttää työntekijöiltä vankkaa kirjallista kielitaitoa, jotta aineiston organisointi ja sisällönkuvailu onnistuu. Yhdessäkään työpaikkailmoituksessa kielitaitovaatimuksia ei kuitenkaan ollut rajattu pelkkään kirjalliseen kielitaitoon, joten ilmoitusten välittämän kuvan perusteella tieteellisissä kirjastoissa on myös suulliselle englannille huomattavasti enemmän käyttöä kuin yleisissä kirjastoissa. Onko tieteellisten kirjastojen asiakaskunta näin paljon

monikielisempää kuin yleisten? Vai eivätkö yleiset kirjastot (joitakin pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajatyöhön suuntautuneita poikkeuksia lukuun ottamatta) tällä hetkellä täysin koe tehtäväkseen palvella muutakin kuin suomen- ja ruotsinkielistä asiakaskuntaa? Vai selittyykö suullisen englannin asema tieteellisissä kirjastoissa jollain muilla kuin asiakaspalveluun liittyvillä seikoilla – esimerkiksi sillä, että tieteelliset kirjastot osallistuisivat aktiivisemmin kansainväliseen kirjastoyhteistyöhön? Tällaisista kysymyksistä ei voi nyt käsillä olevan aineiston perusteella päätellä mitään.

Oma ryhmänsä ovat harvinaisempien kielten osaamisvaatimukset, jotka myös painottuvat selkeästi tieteellisiin kirjastoihin. Kuten tuli esiin, niissä tehtävissä, joissa vaadittiin tällaista harvinaisempaa kielitaitoa, ei yleensä vaadittu kirjastoammatillista koulutusta. Useassa tapauksessa tehtäväkuvauksesta kävi ilmi, että tehtävässä tarvitaan ensisijaisesti kirjallista kielitaitoa: tehtävänä saattoi olla esimerkiksi puolankielisten aineistojen luettelointi.

Tämän selvityksen tulosten perusteella on mahdoton vetää johtopäätöksiä siitä, onko kirjastoammatilliseen koulutukseen kuuluvan kielten opetuksen (tai muulla kuin suomen kielellä tapahtuvan kirjastoammatillisen opetuksen) määrässä tai laadussa jotain puutteita – ja jos, niin missä. On silti huomionarvoista, että erityisesti suullista ruotsin kielen taitoa toivottiin painokkaasti useissa ilmoituksissa. Esimerkiksi erääseen suunnittelijan tehtävään vaadittiin ”täydellinen ruotsin kielen suullinen ja kirjallinen taito (ruotsin kieli äidinkielenä)” ja useampaankin tehtävään juuri ruotsin taito oli kynnyskysymys. Odotettiin ”kaksikielisyttä” tai ”svenska på modersmålsnivå”. Erityisesti niissä tehtävissä, joissa ruotsin taidon edellyttäminen hakijalta ei ollut lakisääteistä, toivottiin usein nimenomaan suullista ruotsin taitoa. Tämä viittaisi selvästi siihen suuntaan, että ruotsin taitoa tosiasiallisesti tarvitaan käytännön asiakaspalvelussa lähes siinä missä englantiakin.

Opettaminen ja yleisten kirjastojen sosiaaliset tehtävät

Opetustaitoja ja muuta niihin läheisesti liittyvää osaamista hakijoilta toivottiin, mutta ei ehkä aivan niin paljon kuin olisi voinut odottaa sen perusteella, miten paljon juuri opettamisen kasvavasta merkityksestä kirjastoalan työssä on viime aikoina puhuttu. Osin tämä tosin selittyy sillä, ettei aihepiiri pääse nousemaan vahvasti esiin tässä käytetyn jäsennyksen missään yksittäisessä kategoriassa, koska opettamiseen viittaavat maininnat jakautuvat tasaisesti kaikkiin kohtiin. Hakijoilta vaadittiin niin opetustaitoja, opetuskokemusta kuin myös kiinnostusta opettamiseen. Nämä maininnat eivät myöskään kasautuneet yksinomaaisesti minkään tietyn koulutustason töihin. Jossain määrin näyttää siltä, että kynnyskysymykseksi on kirjastoissa koettu enemmänkin henkilöstön haluttomuus opetustehtäviin kuin puuttuvat opetustaidot.

Opetustaitojen voisi kuvitella olevan jotakuinkin yhtä tärkeitä yleisissä ja tieteellisissä kirjastoissa – minkä vuoksi oli hieman yllättävää, että siinä missä opetustaitoja vaadittiin yleisissä 6,7 prosentissa kirjastoammatillista koulutusta edellyttävistä tehtävistä, tieteellisissä kirjastoissa vastaava osuus oli vain puolet siitä, 3,3%. Opetuskokemusta toivottiin vielä vähemmän: vain 2,5 prosentissa tieteellisten kirjastojen kirjastoammatillista koulutusta edellyttävistä tehtävistä.

Opetustehtävät ovat joka tapauksessa luonteeltaan erilaisia eri kirjastosektoreilla. Tieteellisissä kirjastoissa opetetaan tiedonhakutaitoja ja tieteellisiä tiedonlähteitä korkeakouluopiskelijoille. Yleisten kirjastojen puolella opettaminen liittyy suurelta osin kouluyhteistyöhön: kirjastonhoitajien tehtäviin kuuluu tiedonhankintataitojen ja kirjastokäytön opetusta sekä kirjavinkkausta peruskoululaisille. Koulutusryhmään 2 kuuluissa (ammattikorkeakoulutasoista tutkintoa edellyttävissä) tehtävissä, joissa opettamiseen liittyvät aihepiirit kaikkein vahvimmin nousivat esiin, esiintyi muutenkin paljon viittauksia työskentelyyn lasten ja erityisesti nuorten parissa. Kouluyhteistyössä korostuvat opetustaitojen sijaan tai ohella samat piirteet kuin varsinaisessa nuortenkirjastotyössäkin: tottumus ja halukkuus nuorten parissa työskentelyyn tai kiinnostus lasten ja nuorten kulttuuriin. Lapsiin ja nuoriin liittyviin asioihin hakijalta toivottiin innostusta ja kiinnostusta kaikkiaan 20 ilmoituksessa. Myös kokemuksen osalta arvostettiin sekä yleisesti kokemusta opetus- ja koulutustehtävistä että esimerkiksi ”kokemusta lasten ja nuorten kanssa työskentelystä”. Olikin vaikea päätellä, milloin tällaiset toiveet liittyivät yleisten kirjastojen vastuulla oleviin tiedonhankinnan opetustehtäviin, milloin taas lasten- ja nuortenkirjastoalan perustamiseen.

Voisi olettaa, että yleisissä kirjastoissa olisi kysyntää paitsi näille kouluyhteistyöhön liittyville opetustaidoille myös kyvylle antaa tiedonhaun ohjausta niille aikuisille, jotka syystä tai toisesta ovat tavallista suuremmassa vaarassa syrjäytyä tiedonlähteiltä: tietokoneen käytön opastusta senioreille, vieraskielisten elektronisten tiedonlähteiden esittelyä maahanmuuttajille jne. Kiinnostavaa kyllä tämä ei juuri näy aineistossa. Onko tämäntyyppisten ohjaustaitojen ajateltu kuittautuvan sillä, että hakijalta vaaditaan pedagogisen osaamisen sijasta esimerkiksi ”tietoteknisiä taitoja” ja ”vuorovaikutustaitoja”? Vai eikö tällaista ohjausta tosiasiaassa edes laajamittaisesti sisälly yleisten kirjastojen perustamiseen?

Informaatiolähteille pääsyn osalta syrjäytymisvaarassa oleville erityisryhmille suunnatun tietoteknisen ja tiedonhankinnan ohjauksen voi mieltää osaksi kirjastojen sosiaalisia tehtäviä, joiden korostumisesta jonkin verran viime aikoina puhuttu esimerkiksi Entressen omaksuman aktiivisesti syrjäytymistä ehkäisevän linjan yhteydessä. Kyse ei tietenkään ole sinänsä uudesta asiasta. Yleisillä kirjastoilla on aina ollut tunnustettu sosiaalinen tehtävä sellaisen ei-kaupallisen julkisen oleilutilan tarjoajana, jonne on matala kynnys tulla niilläkin ryhmillä, jotka eivät ole tottuneita lukemaan paljon ja joiden tiedonhakutaidot ovat keskimääräistä heikommat. Niinpä yleiset kirjastot ovat tarjonneet myös palveluita, jotka ”lähes kaikilla” on itsellään kotona: varattavissa on tietokoneita internet-yhteyksineen, lehtilukusalista löytyvät myös ne kaikkein tavanomaisimmat sanomalehdet jne.

Tällaisen sosiaalisen näkökulman olisi voinut odottaa näkyvän jotenkin myös aineistossa – mutta yksi merkittävä havainto on, että se ei näkynyt. Erityisesti vanhustyöhön kohdistuvien viittausten vähäisyys yllätti. Vaikka hakijoille muutoin esitettiin monenlaisia koulutusta ja aiempaa työkokemusta (muuallakin kuin kirjastoalalla) koskevia toiveita, sosiaalialan kokemusta tai koulutusta ei toivottu – paitsi sosiaali- ja terveysalan kirjastoissa. Myöskään ei edellytetty kokemusta vanhusten ohjaamisesta, innovatiivista näkemystä siihen millaisia palvelumuotoja työttömille voitaisiin tarjota tai kiinnostusta vammaisryhmille suunnattua verkkopalvelutuotantoa kohtaan. Ainoana erityisryhmänä mainittiin maahanmuuttajat – mutta nämäkin vain muutamia kertoja. Niin voimakkaasti kun ”asiakaspalvelutaitojen” ja ”vuorovaikutustaitojen” merkitystä aineistossa yleisellä tasolla painotettiin, lapsen ja nuoret olivat ainoa sellainen asiakasryhmä, jonka erityistarpeiden syvällisemmän

ymmärtämisen koettiin edellyttävän jonkinlaista erikoistumista ja aitoa kiinnostusta vuorovaikutukseen juuri kyseisen ryhmän kanssa.

Tiedonhaku, aineistojen kuvailu ja kokoelmatyö

Kuten todettua, kokoelmatyöhön ja tiedonhakuun /tietopalveluun liittyvät osaamisvaatimukset nousivat aineistossa suhteellisen harvoin esiin. Näistä tehtävistä ei myöskään juuri vaadittu kokemusta – ainakaan jollei mukaan lasketa tietopalvelun esiintymiä fraasissa ”kirjasto- ja tietopalvelualan työkokemus”. Tiedonhakutaitojen ja tietopalvelutyön osalta tämä on jossain määrin ymmärrettävääkin: yhtäältä vaativa tietopalvelutyö on esimerkiksi yleisissä kirjastoissa vähentymään päin, toisaalta tietopalvelu- ja tiedonhakuosaaminen kenties mielletään sellaiseksi kaikkeen kirjastoalan työhön itsestään selvästi kuuluvaksi perustehtäväksi, jota ei ole tarpeen erikseen mainita. Kokoelmatyön vähäistä näkymistä vaatimusluetteloissa on sen sijaan vaikeampi ymmärtää – voisihan esimerkiksi hankintatyön olettaa muuttuvan aina vain vaativammaksi, kun erilaisten julkaisuformaattien määrä lisääntyy ja painettujenkin julkaisujen nimekemäärä kasvaa koko ajan.

Kun kirjastoalan ydinosaamista koskevat vaatimukset tyypillisesti esitettiin aineistossa melko ylimalkaisessa muodossa, syntyi myös mielikuva, ettei hakijan tarvitse osata kunnolla sen kummemmin kokoelmatyötä, tiedonhakua kuin sisällönkuvailuasioitakaan: riittää että hän osaa vähän näitä kaikkia eli ”tuntee aineistot”. Syntyy siis helposti mielikuva, että lopulta varsin pintapuolinenkin asiantuntemus riittää. Jos kuitenkin aletaan avata ja eritellä vaikkapa sitä taitokimppua, joka usein ilmoitusteksteissä kuitataan fraasilla ”musiikkiaineistojen tuntemus”, tulee näkyviin, millaisista osista tällainen asiantuntemus koostuu:

”Tehtävän hoito edellyttää musiikkiaineiston tuntemusta ja arviointikykyä, tiedonhaku- ja tiedontallennusvälineiden hallintaa ja erityisesti musiikkiaineiston luettelointisääntöjen, asiasanastojen, luokituksen ja formaatin hallintaa.”

Tämä oli kuitenkin ilmaisutavaltaan poikkeus aineistoon kuuluvien työpaikkailmoitusten joukossa. Yleensä ottaen erillisiä viittauksia sanastoihin, luokitusjärjestelmiin ja formaatteihin ei ollut.

Ainoa kirjastoammatilliseen ydinosaamiseen kuuluva taito, joka aineistossa nousi selkeästi esiin, oli luettelointi. Luettelointiosaamista toivottiin 2,2 prosentissa kaikista tehtävistä. Luettelointiosaaminen korostui hyvin selkeästi tieteellisissä kirjastoissa, joissa sitä vaadittiin 10 prosentissa kirjastoammatillista koulutusta edellyttävistä tehtävistä. Vastaava osuus oli yleisten kirjastojen puolella 1,5%. Koulutusryhmään 4 kuuluvien tehtävien yhteydessä ei puolestaan juurikaan mainittu luettelointiosaamista, mutta luettelointikokemus sitäkin useammin. Luettelointikokemusta vaadittiin peräti 17 prosentissa kaikista niistä tehtävistä, joissa kirjastoalan koulutusta ei pidetty välttämättömänä.

Koulutuksen ja työelämätarpeiden yhteensopivuuden kannalta luetteloinnin rooli kirjastoalan koulutuksessa on näiden havaintojen valossa relevantti kysymys. Ainakin yliopistoissa yleensä ajatellaan, että Marc-luettelointi on tekninen taito, jonka oppii

suhteellisen nopeasti käytännön työssä. Niinpä opinnoissa ei tutustuta mihinkään tiettyyn metadataformaattiin sellaisella yksityiskohtaisuudella, että opiskelija voisi opinnot suoritettuaan kokea itsellään jo olevan ilmoituksissa vaadittua "luettelointiosaamista". Informaatiotutkimuksen opinnot kuitenkin tuottavat runsaasti yleisempää ymmärrystä tiedon organisoinnista. Edellyttämällä sisällönkuvailu- ja luettelointipainotteisiin tehtäviin valittavilta täysin poikkeuksetta ja hyvin eksplisiittisesti nimenomaan luettelointikokemusta ja luettelointiosaamista kirjastot kuitenkin viestivät arvostavansa tällä alueella enemmän teknistä taitoa ja tietyn järjestelmän hallintaa kuin motivoituneisuutta oppia formaatteja ja standardeja tai teoreettista ymmärrystä siitä, miksi metadataa tuotetaan.

Tietenkin on ymmärrettävää, että mikäli kyse on sijaisuuksista, perehdyttämiseen ei haluta suunnata kovin paljon organisaation resursseja. Ne ryhmään 4 kuuluvat tehtävät, joissa vaadittiin luettelointikokemusta, olivatkin lähes kaikki määräaikaaisia. Luettelointiosaamista kuitenkin vaadittiin myös vakituisia tehtäviä täytettäessä.

Kertovaa on sekin, että kiinnostusta tai kehitysnäkemyksiä kuvaavista osioista viittaukset sekä tiedon organisointiin että kokoelmatyöhön puuttuivat lähes täysin. Hakijoilta ei edellytetty näihin liittyviä kehitysideoita – tai edes kyseisiin aihepiireihin kohdistuvaa innostusta tai kiinnostusta. Ainoa jonkinlaisen aktiivisen kiinnostuksen suuntaan viittaava maininta oli "kirjastoaineiston luetteloinnin, luokituksen ja indeksoinnin kehityksen seuraaminen", joka tuli esiin kerran.

Tietotekniset taidot

Aineiston perusteella tietoteknisiä taitoja yleisesti (samoin kuin perusosaamiseksi luokiteltavissa olevia taitoja) toivotaan eniten koulutusryhmän 3 (ammattillinen tai opistotasoinen koulutus) tehtävissä. Sen sijaan pidemmälle menevät ja selkeämmin yksilöidyt tietotekniset taidot keskittyvät lähes kokonaan koulutusryhmään 4 (ei pakollista kirjastoammattillista koulutusta).

Korkeakoulututkintoa ja kirjastoalan opintoja edellyttäviä tehtäviä täytettäessä tietoteknisillä taidoilla oli selvästi vähäisempi rooli, erityisesti niissä tehtävissä, joissa edellytettiin ylempää korkeakoulututkintoa. Oletettavaa silti lienee, että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilta odotetaan vähintään samoja perustaitoja kuin ammatillisesti koulutetuiltakin. Niitä kenties vain pidetään akateemisesti koulutettujen kohdalla itsestäänselvyytenä, josta ei tarvitse erikseen mainita.

Oli kiinnostavaa havaita, että vaikka aineistossa muuten olikin runsaasti hakijan asennetta ja kiinnostuksia koskevia toiveita, tietotekniikan kohdalla edellytettiin poikkeuksetta nimenomaan "tietoteknisiä taitoja". Silloinkin kun vaaditun osaamisen sisältö ilmaistaan vain hyvin epämääräisesti, haettiin kuitenkin yksiselitteisesti taitoja ja osaamista. Sen sijaan esimerkiksi tietynlaista (avointa, positiivista, kiinnostunutta) asennetta tietotekniikkaan ei odotettu lainkaan – ainakaan ellei yhden kerran esiintynyttä toivetta hakijan "teknisestä suuntautumisesta" oteta lukuun. Voisi kuvitella, että ainakin niin kauan kun liikutaan ohjelmointiosaamisen sijaan sovellusten käyttötaidon tasolla, juuri työntekijän halu oppia uutta olisi oleellinen. Rekrytoijan kannalta kyse lienee myös väistämättä jonkinlaisesta strategisesta tasapainottelusta: yhtäältä *joidenkin* jo olemassaolevien tietoteknisten

erityistaitojen olemassaolo on tietenkin ainoa luotettava todiste hakijan avoimesta ja oppimishaluisesta asenteesta tietotekniikkaan, mutta toisaalta ei ole tarkoituksenmukaista määritellä ennalta liian tarkkaan, mitkä näiden taitojen pitäisi olla.

Etukäteismäärittelyn ongelmat näkyvät ehkä kaikkein räikeimmin kirjastossa käytössä olevan kirjastojärjestelmän tuntemusta koskevista vaatimuksista: etenkin tavallisissa asiakaspalvelutehtävissä vaadittavan osaamisen voi tarvittaessa omaksua suhteellisen nopeasti, vaikka järjestelmä olisikin vieras. Tietyn kirjastojärjestelmän tuntemusta koskevan vaatimuksen mielekkyyden voi jossain määrin kyseenalaistaa myös syvempää teknistä perehtyneisyyttä vaativissa tehtävissä: jos ymmärtää jotakin järjestelmää tällä tasolla, oppii nopeasti ymmärtämään jotain toistakin. Osassa ilmoituksista tämä oli otettukin huomioon: IT-asiantuntijoilta toivottiin monikossa ”kirjastojärjestelmien tuntemusta”.

On tietenkin myös mahdollista, että kaikissa koulutusryhmissä näitä viittauksia jonkin tietyn kirjastojärjestelmän tuntemisen merkitykseen käytetään täysin harkitusti vain epäsuorana tapana sanoa, että rekrytinnissa arvostetaan alan työkokemusta ja/tai halutaan palkata työntekijä kaikkein mieluiten oman organisaation sisältä.

Joka tapauksessa kirjastojärjestelmiin oli paljon viittauksia: 55, kun lasketaan yhteen kirjastojärjestelmän käyttökokemukseen ja sen tuntemukseen/ hallintaan viittaavat ilmaukset. Näiden lisäksi varsin monissa ilmoituksissa yksinkertaisesti vain mainittiin, mikä kirjastojärjestelmä organisaatiossa on käytössä, mitä en sellaisenaan tulkinut minkäänlaiseksi hakijalle suunnatuksi toiveeksi tai vaatimukseksi. Tietyn kirjastojärjestelmän tuntemus mainitaan selvästi useammin tieteellisissä kuin yleisissä kirjastoissa. Toisin kuin voisi luulla, kirjastojärjestelmän tuntemusta edellytetään kaikkiin koulutusryhmiin kuuluvissa tehtävissä. Eniten sitä kuitenkin toivotaan yleisten kirjastojen puolella koulutusryhmässä 3 ja tieteellisissä kirjastoissa koulutusryhmässä 4.

Korkeakoulututkintoa tai ylempää korkeakoulututkintoa ja kirjastoalan opintoja edellyttävien tehtävien kohdalla oli ehkä kaikkein vaikein tehdä tulkintoja siitä, minkä tasoista osaamista oikeastaan haettiin silloin, kun hakijalta toivottiin ”tietoteknisiä taitoja”. Myös näille ryhmille suunnattujen vähän spesifimpien vaatimusten joukossa oli paljon ”verkkotaitojen”, ”verkko-osaamisen” ja ”verkkopalveluosaamisen” kaltaisia ilmauksia, joiden voi tulkita viittaavan joko suhteellisen yleisiin perustaitoihin tai sitten jonkinlaiseen erityisosaamiseen.

Jos vaikkapa pienehkössä yleisessä kirjastossa kirjastonjohtajalta edellytetään ”tietoteknisiä taitoja”, tämä tarkoittanee muutakin kuin Officen hallintaa – mutta mitä oikeastaan? Tuleeko hänen kyetä paitsi ylläpitämään myös kehittämään kirjaston verkkosivustoa ja oppimaan vaivatta itsenäisesti tähän tarvittavia tekniikkoja ja ohjelmistoa? Vai pikemminkin kyetä tekemään järkeviä päätöksiä kirjaston tietojärjestelmien hankinnassa: pystyä ymmärtämään järjestelmätoimittajien käyttämää kieltä ja osata esittää heille oikeat kysymykset? Juuri jälkimmäisen kaltainen osaaminen saattaa hyvinkin olla tärkeää myös siinä tilanteessa, että ohjelmistojen ja järjestelmien hankintapäätöksiä on keskitetty erilaisille konsortioille: tällöinkin pitäisi pystyä viestimään konsortion edustajien kanssa ja tuomaan esiin oman organisaationsa erityistarpeet. Tällaiset viestintään ja järjestelmien arviointiin liittyvät kyvyt ovat ehkä selkeimmin juuri sellaista tietoteknistä osaamista, joka on parhaiten saavutettavissa nimenomaan koulutuksen kautta: pelkkä myönteinen asenne tietotekniikkaan ei auta alan käsitteistön oppimisessa ja tietojärjestelmien toiminnallisten peruseräpäätösten ymmärtämisessä.

Esimieskokemus ja kirjastonjohtajuus

Esimieskokemus /-taidot ja johtamiskokemus/-taidot on tässä pidetty käsitteellisesti erillään. Vaikka ne viittaavatkin samantyyppisiin työtehtäviin, niissä on kuitenkin selvä sävyero – mistä osaltaan kertonee sekin, että muutamassa ilmoituksessa mainittiin molemmat. Esimiestaidot viittaavat ensisijaisesti esimiehen asemaan suhteessa alaisiinsa ja hänen kykyynsä olla vuorovaikutuksessa heidän kanssaan, kun taas johtamistaidot ovat laajempi käsite, joka sisältää selvemmin myös esimerkiksi taloudellisessa ja muussa päätöksenteossa tarvittavan osaamisen. Kirjastoalallakin on tehtäviä, joihin sisältyy vain hyvin vähän hallinnollista ja taloudellista vastuuta, mutta paljon työnjohdollista esimiestyötä. Koska yleisten kirjastojen kohdalla yksikkökooko kuitenkin on keskimäärin melko pieni (ja siis ensisijaisesti ”ihmissuhdetyöhön” keskittyviä välitason johtajia vain vähän), voisi olettaa juuri päätöksentekoon ja hallintoasioihin liittyvän johtamisen kirjastoalalla korostuvan esimiestyöhön verrattuna. Mitään tällaista ei voi kuitenkaan päätellä ilmoituksista, joissa on kautta linjan enemmän viittauksia ”esimiestyöhön” kuin ”johtamiseen”. Tämä voi tietysti johtua siitäkin, ettei näiden käsitteiden merkityseroon ole ainakaan kaikissa tapauksissa tietoisesti kiinnitetty mitään huomiota.

Kokemus esimiestehtävistä mainittiin aineistossa 39 kertaa ja johtamiskokemus 19 kertaa, esimiestaidot 23 kertaa ja johtamistaidot 14 kertaa. Johtamisen siis harvoin luotetaan onnistuvan ilman aiempaa kokemusta.

Esimies- ja johtamiskokemusta vaadittiinkin suhteessa enemmän kuin mitään muuta työkokemuksen erityislajia. Vaikkei mainintoja esimies- ja johtamiskokemukseen absoluuttisesti tarkasteltuna olekaan enempää kuin 58, sekin on paljon suhteutettuna aineiston esimiestehtävien kokonaismäärään. (Esim. kirjastonjohtajien ja kirjastotoimenjohtajien tehtäviä oli yhteensä 60.) Niinpä huomattavassa osassa esimiestehtävissä edellytettiin paitsi esimiestaitoja myös esimieskokemusta.

Tämä tekee osaltaan ymmärrettäväksi sitä, että syrjäseutujen kirjastonjohtajatehtäviin ei alalla vallitsevasta laajasta työttömyydestä huolimatta aina riitä kovin paljon hakijoita. Kun hakijoilta vaaditaan yhtä aikaa sekä esimieskokemusta että kirjastoalan koulutusta, potentiaalisten hakijoiden joukko todellakin kutistuu varsin pieneksi.

Juridinen osaaminen – tarpeetontako?

Yksi suurimpia yllätyksiä oli, että juridinen osaaminen jäi aineiston osaamisvaatimuksissa kokonaan varjoon. Tämän osaamisalueen merkityksen voisi kuvitella olevan koko ajan vahvistumassa: kirjastoalan näkökulmasta ylivoimaisesti merkittävin juridisen asiantuntemuksen osa-alue lienee tekijänoikeuslainsäädäntö, mutta myös esimerkiksi hankintalain tuntemusta tarvitaan. Nämä kuitenkin tulivat esiin vain erittäin satunnaisesti ja yksittäisinä mainintoina. Tarkoittaako tämä, että kirjastoammattilaisten juridinen tietämys on koettu muutenkin täysin riittäväksi? Vai onko aihepiiriä koskeva asiantuntemus

päinvastoin niin harvinaista, ettei kirjastoissa ole pidetty kohtuullisena sellaista hakijoilta edellyttää?

Yksi mahdollisuus tietenkin on, että juridisen osaamisen katsotaan sisältyvän esimerkiksi ”kirjastoalan johtamiskokemukseen”, olihan aihepiiri ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmissakin sijoitettu johtamis- ja esimieskokonaisuuksiin. Toisaalta on kuitenkin melko ilmeistä, ettei juridista osaamista tarvita mitenkään yksinomaisesti johtotehtävissä. Yhtäältä perustiedoille on käyttöä jokapäiväisessä asiakaspalvelussakin, toisaalta taas suurimmissa organisaatioissa juridinen tietämys saattaa olla keskittynyt joillekin erityisasiantuntijoille, joiden puoleen kääntyy tarvittaessa niin johto kuin muukin henkilöstö. Näin on etenkin tieteellisissä kirjastoissa, joissa juridisen osaamisen merkitys korostuu mm. e-aineistojen hankintaa koskevien sopimusneuvotteluiden vuoksi.

Pienten yksiköiden kohdalla osaamispaineet saattavat kuitenkin tyypillisesti kohdistua juuri johtajaan. Voi kenties ajatella, että aivan kuten tavallisen yleisen kirjaston kirjastonjohtajan ei tarvitse osata ohjelmoida vaan lähinnä vain kommunikoida onnistuneesti niiden kanssa jotka osaavat, kirjastonjohtajan ei myöskään tarvitse tuntea lakia ja sen tulkintoja kuin osata tarvittaessa onnistuneesti kommunikoida juristin kanssa. Molemmissa tapauksissa jo kommunikointikyvyn saavuttaminen silti helposti edellyttää aiheesta perusteellista kurssia tai useampaakin.

MITÄ TULOKSET KERTOVAT JA MITÄ VIELÄ PITÄISI SELVITTÄÄ

Käytettävissäni ollutta työpaikkailmoitusaineistoa voi pitää varsin hyvänä ja kattavana – esimerkiksi useissa kansainvälisissä artikkeleissa raportoidaan tutkimuksista, jotka perustuvat selvästi pienempiin aineistoihin (esim. Kennan et al. 2006, Mathews and Pardue 2009).

Nykyisin työpaikkailmoitusaineistoja hyödyntävissä tutkimuksissa usein käytetään teknisiä työkaluja, joiden avulla ilmoituksissa usein mainittuja osaamisalueita saadaan louhittua esiin. Tällaiset yksittäisten sanojen esiintyvyyksiin perustuvat menetelmät eivät pysty tekemään hienojakoisia semanttisia erotteluja esimerkiksi tiettyä aihepiiriä koskevan kokemuksen, osaamisen ja kiinnostuksen välille. Tulokset riippuvat tällöin paljolti siitä, millaisen teoreettisen viitekehyksen kautta käsitteitä (tai pikemminkin sanoja) niputetaan yhteen aihealueiksi. Näiden käsitelmääritysten puitteissa työkalut voivat kuitenkin nostaa esiin kiinnostavia korrelaatioita eri aihealueiden välillä.

Tällaisia aputyökaluja ei kuitenkaan tällä kertaa ollut käytettävissä. Niinpä tässä selvityksessä ei ole edes lähdetty kilpailemaan sanahakuperustaisten menetelmien kanssa niiden omimmilla alueilla, vaan on tyydytty esittämään tiettyjen, aineistossa hyvinkin standardimuotoisina toistuvien vaatimusten esiintymisfrekvenssejä muutamien keskeisten taustamuuttujien suhteen. Muutoin on keskitytty enemmänkin tuomaan esiin sitä puhtaan kvalitatiivista ainesta, joka automaattisiin analyysityökaluihin perustuvissa tutkimuksissa helposti jää näkymättömiin.

Tässä valittu analyysitapa oli aineistolähtöisyydessään varsin työläs. Vahvoja oletuksia siitä, mitkä käsitteet ovat synonyymejä tai liittyvät muutoin lähtökohtaisesti yhteen ei ole tehty. Sen sijaan on pyritty kuuntelemaan muotoilujen yksityiskohtia ja ottamaan ilmoitustekstit mahdollisimman kirjaimellisesti. Tämä on tuntunut perustellulta erityisesti, koska selvityksessä ilmoitusaineistoa tarkastellaan nimenomaan koulutuksen näkökulmasta. Rakentamani luokittelukehys seuloo hakijan työkokemusta ja persoonallisuutta koskevien vaatimusten joukosta sellaiset vaatimukset, joihin edes periaatteessa olisi mahdollista reagoida kirjastoalan opetuksen sisältöjä suunniteltaessa. Kun pakottaudutaan lukemaan esitettyjä vaatimuksia mahdollisimman kirjaimellisesti, esiin nousevat myös ilmoituksen laatijoiden käsitykset siitä, mitkä ovat vakuuttavia tapoja hankkia minkäkin tyyppistä osaamista. Näillä käsityksillä on rekrytoinneissa todellista merkitystä siinäkin tapauksessa, että ne heijastelevat "vain" asenteita ja ennakkoluuloja. Tärkeä tieto on sekin, että kaikista toiveista ja vaatimuksista vain noin 48% koskee varsinaista osaamista. Persoonallisuuden ja asennoitumisen osuus on 34% ja työkokemuksen 18%.

Selvityksessä on luotettu siihen, että raportin liitteinä esitetyt luettelot kaikista hakijoille esitetystä vaatimuksista ja toiveista ovat sellaisenaan kiinnostavia. Erityisesti tutun aihepiirin ja kaavamaisen tekstilajityypin yhdistyessä vaarana on, että tekstejä on vaikea malttaa lukea kirjaimellisesti: tutut avainsanat nähdessään arvelee jo tietävänsä, mitä niillä tarkoitetaan. Tällaisen liian rutinoituneen tulkintaprosessin "häiritsemiseksi" näkyviin on jätetty myös sellaisia ilmaisullisia yksityiskohtia, jotka näennäisestä trivიაaliudestaan huolimatta saattavat kertoa jotain merkityksellistä ilmoituksilla haettavan osaamisen tarkemmasta luonteesta. Tämä toivottavasti ohjaa kysymään tarkentavia kysymyksiä myös silloin, kun niin työpaikkailmoitukset tekstilajina kuin kirjastoalan työmarkkinatkin ovat lukijalle jo ennestään pääpiirteissään tuttuja. Mahdollisia myöhempiä tutkimuksia ja selvityksiä silmällä pitäen olisi tärkeä pystyä asettamaan myös uusia ja ennen kysymättömiä täsmäkysymyksiä siitä, millaista osaamista kirjastoissa tarvitaan.

Joitakin havaintojen tulkintaan liittyviä yksittäisiä kysymyksiä on tekstissä tuotukin esiin: on pohdittu esimerkiksi toisiaan lähellä olevien käsitteiden mahdollisia eroja ja sitä millaiset potentiaalisesti keskeiset erottelut kenties jäävät ilmaiseematta liian yleisluontoisten käsitevalintojen vuoksi. Nämä on kuitenkin tarkoitettu vain esimerkeiksi siitä, millaisia kysymyksiä tämän selvityksen "varsinaisten" tulosten (liitteiden ja Wordle-sanapilvien) pohjalta voi esittää. Esimerkinomaisesti esiin nostetuille kysymyksille ja pohdinnoille ei siis itsessään ole syytä antaa liian suurta painoarvoa.

Vaikka työpaikkailmoituksiin usein suhtaudutaankin suhteellisen luotettavina indikaattoreina siitä, millaista kokemusta, osaamista ja ominaisuuksia työmarkkinoilla arvostetaan, niiden kautta voi tavoittaa vain kapean siivun tosiasiallisesta rekrytointiprosessista. Hakemusten perusteella sopivalta vaikuttavia hakijoita on lähes aina enemmän kuin voidaan kutsua haastatteluun. Se, ketkä haastatteluun valitaan, ei ole suinkaan mekaanisesti pääteltävissä alkuperäisessä ilmoituksessa mainituista vaatimuksista. Niinpä täytyisi selvittää erikseen sitä, millaisin kriteerein haastatteluihin kutsuttavat valitaan ja miten lopullinen valinta tehdään heidän joukostaan. Tämäkin on metodologisesti haastava tehtävä. Kyse ei ole vain siitä, että rekrytoijat eivät kysyttäessä kenties täysin rehellisesti kerro soveltamistaan kriteereistä, vaan myös siitä, etteivät he niitä itsekään täydellisesti tiedosta: kyselyjen sijaan täytyisi siis turvautua etnografiseen havainnointiin ja syvähaastatteluihin.

Tässä selvityksessä työpaikkailmoitusten ilmentämiä kirjastojen osaamistarpeita ei ole yritetty systemaattisesti verrata koulutuksen sisältöihin. Ei tietenkään ole selvää, että rekrytointikriteerit edes kertovat työssä tarvittavista taidoista ja ominaisuuksista totuudenmukaisemmin kuin esimerkiksi työntekijän oma reflektio. Vertailevaa tutkimusta onkin tehty myös tästä näkökulmasta: esimerkiksi oppilaitoksista valmistuneiden osaamisprofiilien ja yleisten kirjastojen työtehtävien keskinäistä vastaavuutta selvittänyt Heli Häkli (2006) liitti kirjastotyöntekijöille suunnattuun kyselyynsä mukaan osion, jossa työntekijöitä pyydettiin arvioimaan oman koulutuksensa sisältöjä siitä näkökulmasta, miten keskeisiä mitkään aihealueet olivat olleet käytännön työtehtävien kannalta.

Kaikki edellä mainitun kaltaiset, opetussisältöjä ja työelämän tarpeita suoraan yhteismitallistamaan pyrkivät hankkeet ovat episteemisesti sangen kunnianhimoisia. Jotta vertailu on mahdollista, tarvitaan sellainen kattava tapa jäsentää eri osaamisalueiden välisiä suhteita, joka soveltuu tasapuolisesti niin koulutussisältöjen kuin organisaatioiden osaamistarpeidenkin jaotteluun. Tällaisessa tutkimuksessa onkin erittäin suuri vaara epäonnistua – mutta toisaalta on myös vaikea nähdä kyseisenlaisille hankkeille mitään kovin käytännöllistä tarvetta. Käytännön kannalta oleellista ei ole tietää, mitä kaikkea osaamista tyypillinen kirjastoammattilainen työssään tarvitsee; oleellisempaa on se, millaista osaamista alan organisaatioista tällä hetkellä puuttuu.

Joitakin karkeita päätelmiä kirjastoalan koulutuksen sovellettavuudesta käytäntöön voi toki tehdä tämän selvityksenkin perusteella. Selvityksessä ei tullut esiin mitään räikeitä ja ilmeisiä epävastaavuuksia koulutuksen ja työelämän vaatimusten välillä.

Työpaikkailmoituksissa ei toistuvasti toivottu hakijoilta mitään sellaista helposti ja yksiselitteisesti opetettavissa olevaa taitoa, jota ei tuleville kirjastoammattilaisille tällä hetkellä lainkaan opetettaisi – tai jota ei opetettaisi sillä koulutustasolla, jota vastaavissa työtehtävissä sitä eniten tarvittaisiin.

Kirjastoerityisen oppiaineen optimaalisesta määrästä informaatiotutkimuksen perus- ja aineopinnoissa on jo pitkään kiistelty. Nykyisenkaltaisen informaatiotutkimuksen opetus käsittelee tiedonhakua ja -organisointia enimmäkseen irrallaan mistään tietystä institutionaalisesta kontekstista. On huomattava, ettei se silti välttämättä valmista yksilöinä erityisen tehokkaita tiedonhakijoita - tällainen tehokkuus on seurausta lähinnä vankasta käytännön rutinoitumisesta hakujärjestelmien käyttöön. Varsinaisten tiedonhakutaitojen sijaan informaatiotutkimuksen opinnot kehittävät kykyä luoda toimintaympäristöjä, joissa tehokas tiedonhaku mahdollista. Huomattavasti vähemmän informaatiotutkimuksen opetusohjelmiin sisältyy sellaista yleistietoa, jota voisi soveltaa aineiston hankinnassa ja muussa kokoelmatyössä (tietoa kustannustoiminnasta, tekijänoikeuslainsäädännöstä jne.). ”Kirjastoalan tuntemus” oli asia, jota hakijoilta laajalti toivottiin ja jota yliopistotkin voisivat hyvin opiskelijoilleen tarjota, millään tapaa akateemisesta otteesta tinkimättä. Kenties opintoihin voisi esimerkiksi sisällyttää enemmän aatehistoriallista näkökulmaa yleisen kirjastolaitoksen ja vapaan sivistystyön ideologiseen taustaan, esitellä kirjastolainsäädäntöä ja -historiaa eri maissa sekä tuoda esiin alan uusimpia kehityskulkuja ja kirjastopoliittisia kiistoja.

Yliopistokoulutuksen osalta on toisaalta melko ongelmallista asettaa suoria kysymyksiä koulutuksen ja työelämän keskinäisestä ”vastaavuudesta” tai koulutuksen sovellettavuudesta käytännön työelämään. Työelämän näkökulmasta akateemisen koulutuksen tarkoitus on lähinnä kehittää yleisiä valmiuksia suunnittelu- ja kehitystehtäviin ja tukea johtotehtävissä

tarvittavaa kokonaisnäkemyksellisyyttä, luovuutta, analyyttisyyttä ja kriittisyyttä. Se, minkä nimenomaisten tiedonalojen parissa näitä kognitiivisia kykyjä opiskeluaikana harjaannutetaan, on tietystä mielessä toisarvoista.

Toisaalta kuitenkin näyttäisi siltä, että kirjastoalalla on jonkin verran sellaisiakin työtehtäviä, joiden hoitamisessa juuri nykyisenkaltaista – tiedonhaun ja tiedon organisoinnin periaatteisiin keskittyvää – informaatioalan yliopistokoulutusta voi sisältöjenkin puolesta hyödyntää. Näitä tehtäviä on erityisesti tieteellisissä kirjastoissa, koulutusryhmiin 1 ja 4 kuuluvien tehtävien joukossa.

Ammattikorkeakoulujen opetus puolestaan vaikuttaisi opetussuunnitelmien perusteella hyvin käytännönläheiseltä ja työelämän tarpeisiin suuntautuneelta. On viestintää, tietotekniikkaa ja verkkojulkaisemista, tapahtumatuottamista, ruotsia, englantia ja esimiestyötä. Valinnaisena tarjotaan myös lasten- ja nuortenkirjastotyötä ja musiikkikirjastotyötä. Nämä sisällöt vastaavat yleisen kirjaston kirjastonhoitajien ja osastonjohtajien tehtävien yhteydessä mainittuja osaamistarpeita - eli juuri sitä työtä, johon ammattikorkeakoulutusoista koulutusta edellytetään.

Työnjako ja tehtäväkuvat

Yksittäisissä kirjastoissa tehdään merkityksellisiä päätöksiä paitsi sen suhteen, millaista osaamista organisaatioon ylipäätään halutaan rekrytoinnin kautta kanavoida myös sen suhteen, mitkä näistä osaamisalueista niputetaan tehtäväkuvamäärittelyssä yhteen ja mihin tehtäviin valittavilta päätetään edellyttää kirjastoalan koulutusta. Usein juuri nämä päätökset jäävät jossain määrin sattuman varaan, sillä organisaatioissa on harvoin tilaisuuksia uudistaa henkilöstörakennetta kokonaisvaltaisesti. Sen arviointi, miten hyvin nämä rakenteelliset ratkaisut ja koulutusjärjestelmän rakenne vastaavat toisiaan, edellyttäisi hieman erilaista aineistoa tai ainakin hieman erilaista tulokulmaa aineistoon.

Siltä osin kuin yliopistojen tuottaman osaamisen optimaalisessa käyttöönötossa on ongelmia, ne liittyvät luultavasti enemmän töiden organisointiin kirjastoissa kuin siihen, että yliopistoissa opetettaisiin käytännön kirjastotyön kannalta ”väärä” asioita. Juuri ne tehtävät, joissa informaatiotutkimuksen yliopisto-opintoja pääsisi tehtäväkuvausten perusteella parhaiten hyödyntämään – koulutusryhmien 1 ja 4 työt tieteellisissä kirjastoissa – ovat pääasiassa melko vaativia: niihin valittavalta edellytetään opintojen tuoman teoreettisen perusymmärryksen lisäksi myös monia taitoja, joita on vaikea saada mitenkään muutoin kuin tieteellisessä kirjastossa hankitun työkokemuksen kautta. Väylät tällaisen kokemuksen hankkimiseksi eivät puolestaan tieteellisten kirjastojen puolella ole kovinkaan selkeät. Kirjastoalan koulutuksesta ei ole sinänsä hyötyä, kun yliopistosta valmistunut yrittää päästä niihin ”helpompiin” tehtäviin, joissa voisi kerätä relevanttia työkokemusta tieteellisestä kirjastosta. Aineiston perusteella nämä tehtävät kuuluvat pääasiassa koulutusryhmiin 3 ja 4. Tämän selvityksen perusteella ei tietenkään voi tehdä päätelmiä siitä, miten rekrytointiprosessit tosiasiallisesti etenevät ja miten esimerkiksi ryhmän 1 pätevyyden omaaviin hakijoihin käytännössä suhtaudutaan tieteellisissä kirjastoissa, kun täytetään tehtäviä, joihin he ovat selkeästi ylikoulutettuja mutta alikokeneita. Jos kuitenkin vaatimukset otetaan kirjaimellisesti, ei yliopistosta vastavalmistuneiden kannata yrittääkään hakea mitään työtehtäviä tieteellisestä kirjastosta ilman aiempaa työkokemusta tieteellisessä

kirjastossa, luettelointikokemusta, Voyager-tuntemusta jne. Miten heidän siis oletetaan voivan saada sitä kokemusta, jonka turvin he voisivat päästä myöhemmin hakemaan niitä kehitys- suunnittelu- ja koordinoitipainotteisia tehtäviä, joiden täytössä nimenomaan ylemmästä korkeakoulututkinnosta ja aineopinnoista koostuvalla koulutuksella on selkeää painoarvoa?

Osittain tilanne saattaa selittyä sillä, että ne tehtävät, jotka toimivat sisääntuloväylinä tieteellisiin kirjastoihin, ovat luonteeltaan sellaisia, ettei niitä lainkaan näy julkisessa haussa (osa-aikaisia tehtäviä, hyvin lyhytaikaisia sijaisuuksia jne.). Joidenkin tieteellisten kirjastojen toimintakulttuuri saattaa olla rakentunut sen oletuksen varaan, että kirjastoammatillisesti pätevöittävät opinnot suoritetaan työn ohessa. Tämä kuitenkin tarkoittaisi, että näennäisesti hyvinkin merkityksettömien tehtävien täytöllä voi olla henkilöiden myöhempien työllistymismahdollisuuksien kannalta ratkaiseva rooli. Voi olla, että mahdollinen tarkempi laadullinen selvitystyö kannattaisikin tieteellisten kirjastojen osalta kohdistaa juuri näihin prosesseihin varsinaisten ydintehtävien täytön sijasta.

Yleisten kirjastojen puolella tilanne on hieman toinen. Mahdolliset etenemissuunnat hahmottuvat vastavalmistuneen kannalta hieman helpommin: ilmoitukset ainakin lupaavat, että alan koulutuksesta on selkeää ja välitöntä hyötyä "tavallista" kirjastonhoitajan tai kirjastovirkailijan peruspaikkaa hakiessa - etenkin jos on vielä valmis työkokemusta hankkiakseen liikkumaan maantieteellisesti.

Toisaalta kirjastoalan pätevyyden yliopistossa maisterintutkinnon ohella hankkineille on varattu yleisten kirjastojen esimiespaikoilla joukko tehtäviä, joista selviytymiseen informaatiotutkimuksen aineopinnot eivät välttämättä anna mitään valmiuksia niiden lisäksi, jotka ylempi korkeakoulututkinto sinänsä tuo. Näiden tehtävien tosiasialliset osaamisvaatimukset eivät puolestaan selviä edes nyt käytettävissä olleen työpaikkailmoitusaineiston perusteella. Vaikka aineistossa oli mukana suhteellisen paljon yleisten kirjastojen johtotehtäviä, juuri niiden osalta niin tehtäväkuvaukset kuin osaamisvaatimuksetkin olivat silmiinpistävästi niukkoja. Lähinnä niissä edellytetään esimieskokemusta, kielitaitoa ja yhteistyötaitoja. Näiden tehtävien rekrytointikriteereitä kannattaisikin ehkä selvittää erikseen laadullisin tapaustutkimuksin. Voi olla, että vastavalmistuneiden kynnystä hakea näihin tehtäviin madaltaisi, jos yliopisto-opintoihin sisällytettäisiin enemmän "kirjastoerityistä" ja ehkä myös hallinnollisiin kysymyksiin keskittyvää ainesta. Toisaalta ei kuitenkaan ole mitään takeita siitä, että tämä lisäisi valmistuneiden mahdollisuuksia tulla valituksi kyseisiin tehtäviin, mikäli rekrytoinnista vastaavat kokevat, ettei johtamiskoulutus voi koskaan varsinaisesti korvata esimieskokemusta.

Sen, miten vastuut organisaatiossa jaetaan eri työtehtävien sisältöjä määriteltäessä, tulisi niveltä luontevasti ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa annettavan koulutuksen väliseen sisällölliseen työnjakoon. Aineiston valossa ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävät tehtävät erottuvatkin melko selkeästi alemmaa korkeakoulututkintoa edellyttävistä, ja ammattikorkeakouluissa annettava koulutus vastaa nimenomaan viimeksi mainittujen osaamisprofiilia.

Se, että taloustietämystä lienee enemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla kuin keskimääräisellä yliopistosta valmistuneella, kannattaisi kenties huomioida jo siinä vaiheessa, kun tehtäväkuvia määritellään yksittäisissä organisaatioissa. Jos olemassaoleva osaaminen halutaan saada käyttöön, talouteen liittyviä tehtäviä kannattaisi kenties myös

pienehköissä yleisissä kirjastoissa jakaa myös "tavallisille" kirjastonhoitajille, ei vain johtotehtävissä oleville. Näin muutoin hyvien ja pätevien kirjastonjohtaja- ja kirjastotoimenjohtajakandidaattien valituksi tuleminen ei olisi vaarassa jäädä kiinni käytännöllisen talousosaamisen puutteesta. Työpaikkailmoitusaineiston perusteella ei tosin voi luotettavasti päätellä, missä määrin näin on jo tehtykin, sillä talousosaamiseen ei ylipäätään juuri viitattu. Silloin harvoin kun se yleisten kirjastojen ilmoituksissa mainittiin, kyse oli nimenomaan johtotehtävistä.

Asiakaspalvelu ja tehtävien profilointi yleisissä kirjastoissa

Tavassa, jolla kirjastotyöstä yleisissä kirjastoissa puhutaan, on usein tunnistettavissa eräänlainen työnjakovastainen eetos: tehtävien selkeä profilointi ja työntekijöiden pitäytyminen omaan viralliseen työnkuvaansa kuuluvissa tehtävissä mielletään helposti lähtökohtaisesti merkiksi työpaikalla vallitsevasta epädemokraattisesta hierarkiasta, ikään kuin ainoa mahdollinen työnjaon muoto olisi jaottelu "vaativampiin" ja "vähempiarvoisiin" tehtäviin. Tämä tulee esiin esimerkiksi Henna Törmäsen opinnäytetyöstä, jossa haastateltiin yleisten kirjastojen johtajia näiden soveltamista rekrytointikriteereistä. Haastatellut johtajat korostivat moneen otteeseen sitä, että hyvän työntekijän tulee olla aina valmis "tekemään kaikkea". (Törmänen 59-60)

Yhteen ja samaan tehtävään saatettiinkin aineiston perusteella edellyttää todella monenlaisia valmiuksia: yhtäältä asiakaspalvelu- ja opetustaitoja, toisaalta esimieskokemusta, kolmanneksi musiikkiaineiston luetteloinnin erityistuntemusta. Näin oli muuallakin kuin vain kaikkein pienimmissä kirjastoissa.

Tältä kannalta kiinnostava kysymys on asiakaspalvelun asema kirjastotyötä koskevassa mielikuvastossa – ja tapa jolla tämä kenties vaikuttaa työn organisointiin alalla. Yleisten kirjastojen puolella asiakaspalvelu levittäytyy helposti osaksi kaikkia tehtäviä ja tällä on omat, yleisten kirjastojen työntekijöiden osaamisprofiileja homogenisoivat seurauksensa.

Asiakaspalvelulla voidaan tietenkin periaatteessa tarkoittaa lähes mitä vain kirjastotyötä, jos kirjaston toiminta kokonaisuudessaan mielletään joukoksi asiakaspalveluprosesseja. Kuitenkin arkikielenkäytössä vain osa tehtävistä – ne jotka sisältävät suoran kahdenvälisen kasvokkaiskontaktin yksittäisen kirjastoasiakkaan kanssa – kuuluvat "varsinaiseen" asiakaspalveluun. Vaikka nykytilanteessa korkeatasoista osaamista vaativan tietopalvelutyön määrä yleisissä kirjastoissa on vähentymään päin, tietopalvelutiskillä istuminen mielletty helposti kirjastonhoitajankin arkiseksi perustyöksi. Kun siis kirjastojen kunnia-asiana on, että "kaikki tekevät kaikkea", tämä ei käytännössä johda siihen, että siviilipalvelusmiehetkin kokeilevat hankintapäätösten tekoa tai edes siihen, että kirjastonjohtajakin välillä hyllyttää. Pikemminkin se käytännössä tarkoittaa, että kaikki näyttäytyvät ajoittain asiakaspalvelutiskillä. Vaikka he periaatteessa olisivat siellä hieman eri rooleissa ja erilaisin vastuin, käytännössä työnkuva asiakaspalvelussa helposti muotoutuukin kaikilla samantyyppiseksi.

Sekä asiakaspalveluhenkisyttä että -taitoja toivottiin selvästi eniten koulutusryhmän 3 töissä. Koulutusryhmässä 1 oli enää 8 mainintaa "palveluhenkisyydestä".

Tehtäväkuvakuvausten perusteella muodostui kuitenkin hieman erilainen kuva tilanteesta:

esimerkiksi kirjastonhoitajan tehtäviä, joihin ei olisi mainittu kuuluvan muun ohessa myös asiakaspalvelua tai "tietopalvelua", oli koko aineistossa vain muutamia kappaleita. Lisäksi on huomattava, että työnjaon näkökulmasta kyse ei ole vain siitä, mille koulutustasolle "sopivaa" työtä varsinaisen asiakaspalvelu on. Muita kuin suoraan asiakaspalveluun liittyviä työtehtäviä on jossain määrin kirjastotyön kaikilla vaativuustasoilla, ja on tietoinen valinta, jaetaanko asiakaspalvelu tasaisesti kaikille työntekijöille (jolloin "palveluhenkisyydestä" tulee alalle pääsyn ehto) vai määritelläänkö osa tehtävistä jo lähtökohtaisesti niin, että niihin sisältyy vain hyvin vähän tai ei lainkaan asiakaspalvelua.

Osa yksinkertaisimmasta asiakaspalvelusta on tällä hetkellä jäänyt kaikkien kirjaston palkkaamien työvuosien ulkopuolelle: sitä tekevät kirjastoissa harjoittelijat, siviilipalvelusmiehet jne. Vaatimusta, että asiakaspalvelussa työskentelevillä pitäisi olla alan koulutus, on perusteltu ainakin kahdesta eri suunnasta. Yhtäältä on nähty, että asiakaspalvelijoiden kirjastoammattillinen osaaminen takaa asiakaspalvelun laadun, toisaalta taas asiakaspalvelukokemuksen on nähty olevan tarpeen, jotta johto-, kehittä- ja suunnittelutehtävistä vastaavien henkilöiden ajattelu ei ajautuisi liian kauas asiakkaiden tosiasiallisista tarpeista. Nämä kaksi ajatusmallia johtavat hieman erilaisiin käytännöllisiin johtopäätöksiin. Asiakaspalvelun laatu taataan kenties parhaiten sillä, että keskitetään asiakaspalvelua selvemmin juuri niille kirjastoammattilaisille, joilla on sekä asiakaspalveluhalua että asiakaspalvelutaitoja – käytännössä luultavasti pääasiassa kirjastovirkailijoille, jotka ovat jo koulutusta valitessaan tienneet päätyvänsä nimenomaan asiakaspalveluammattiin. Jos taas ollaan enemmänkin huolissaan kirjastoalan kehitys-, johtamis- ja suunnittelutyön laadusta (ts. sen ja asiakaspinnan välisen kommunikaatioyhteyden turvaamisesta), päädytään suosimaan toimintakulttuuria, jolle on ominaista yhtäältä juuri tietyn "asiakaspalveluannoksen" sisällyttäminen kaikkiin tehtäviin. Toisaalta tähän saattaa liittyä myös ajatus organisaation sisällä etenevästä urapolusta: pyritään siihen, että johtajatkin ovat vähintään aloittaneet asiakaspalvelutehtävillä ja tämän ansiosta tuntevat jossain määrin kirjaston asiakaskuntaa.

Kirjastopolitiikka ja työvoiman kysynnän laadulliset vaihtelut

Ilmoitusaineiston perusteella rekrytointipolitiikka on kirjastoalalla suhteellisen varovaista ja konservatiivista – sekä hyvässä että pahassa. Harvasta ilmoituksesta syntyi vaikutelma, että työntekijää hakevassa organisaatiossa vallitsisi jokin vahva ja selkeä näkemys kirjaston toivottavasta tulevaisuuden kehityssuunnasta ja että ilmoituksella etsittäisiin osaamisprofiililtaan juuri sopivia toteuttajia tietyille täsmä uudistuksille.

On kuitenkin muistettava, että kirjastoalan koulutuksen ensisijainen "asiakas" on julkinen sektori, johon ei ole syytä suhtautua ikään kuin sen tarpeet rinnastuisivat ennustamattomuudessaan yksityiseen liike-elämään. Ei ole mitään estettä käyttää juuri koulutusta ja sen sisältöjä myös uudistusten toteuttamisen välineenä. Vaikka kentällä oltaisiin varovaisia tai epävarmoja, koulutus voi pyrkiä uudistumaan juuri niihin suuntiin kuin on tarkoituksenmukaista, jotta julkisen kirjastolaitoksen lakisääteiset perustehtävät parhaiten toteutuvat jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Jos oppilaitoksista valmistuvat tuovat kirjastoihin mukanaan tietynlaista osaamista – esimerkiksi vaadittua tasoa huomattavasti edistyneempiä tietoteknisiä taitoja – tämä vaikuttaa suoraan siihen, mihin suuntiin kirjastot kehittyvät. Näin tapahtuu siinäkin tapauksessa, etteivät

rekrytoinnista vastaavat missään vaiheessa varsinaisesti ymmärrä tällaista osaamista hakijoilta toivoa tai edellyttää. Toisaalta niin kauan kun alalla on laajamittaista työttömyyttä, tilanne on monimutkaisempi. Jollei tietyillä osaamisen muodoilla ole aktiivista kysyntää, näiden taitojen hankkimiseen opiskeluissaan keskittyvät jäävät helposti kokonaan työelämän ulkopuolelle ja koulutuksen tuottama uudistuspotentiali jää hyödyntämättä.

Joka tapauksessa kirjastojen kehityksen suuntaan voidaan vaikuttaa ja vaikutetaan myös suurin poliittisin päätösin. Niinpä esimerkiksi tilanne, jossa valmistuneiden osaaminen ja avoinna olevien tehtävien työnkuvat eivät selvästikään vastaa toisiaan, ei suoraan ole merkki kirjastoammattilaisten puutteellisesta osaamisesta. Kyse voi olla myös epätarkoituksenmukaisesti järjestetystä työnjaosta kirjastojen ja joidenkin muiden julkisia palveluja tuottavien organisaatioiden kesken. Jos esimerkiksi tällä hetkellä ei kaikissa kunnissa sen kummemmin opettaja kuin kirjastonhoitajakaan pysty antamaan laadukasta ja tarkoituksenmukaista tiedonhankinnan opetusta peruskoululaisille, ongelma voi täysin näkökulmasta riippuen olla joko opettajankoulutuksessa tai kirjastoalan koulutuksessa.

Myös rahoitus vaikuttaa paitsi kirjastoalan työvoiman kysynnän määrään myös työvoiman kysynnän laatuun. Toteutuneesta rekrytointipolitiikasta ei suoraan ilmene, millaisiin tehtäviin väkeä rekrytoitaisiin, jos rahaa henkilöstön palkkaamiseen olisi käytettävissä enemmän. Tämä kannattaa huomata erityisesti silloin, kun rekrytointi tiedetysti tapahtuu olosuhteissa, jossa organisaation resurssit koetaan puutteellisiksi ja liikkumatila vähäiseksi.

Nopeita määrällisiä tai laadullisia muutoksia ja ennustamattomuutta työvoiman kysyntään voivat tuoda myös lainsäädännölliset uudistukset ja erillisrahoitetut kirjastoalan hankkeet.

Erityisesti IT-alan asiantuntemuksen kysynnän kohdalla poliittisten päätösten merkitys nousee selkeästi esiin. Päätäntävalta siitä, millaiselle osaamiselle on kysyntää, ei suinkaan hajaudu tasaisesti yksittäisiin kirjastoihin ja niiden yksittäisille rekrytoijille, vaan kyse on myös kirjastopoliittisista linjauksista. Erillisrahoituksella on pantu esimerkiksi Kansalliskirjastossa alulle suuria hankkeita. Näiden mukanaolo näkyy myös nyt analysoidussa aineistossa: KDK:n alku ajoittui osittain tarkastelujaksolle. Se miten paljon vastaavia keskitettyjä hankkeita tulee olemaan jatkossa ja miten paljon niihin kaivataan kirjastoalan osaajia, riippuu täysin päätöksistä. Ehkä selvimmin poliittisista päätöksistä ovat riippuvaisia KDK:n pitkäaikaissäilytyshankkeen kaltaiset suuret infrastruktuuri-investoinnit. Tällaiset kirjastolaitoksen muistifunktion liittyvät toiminnot keskittyvät toki jo lähtökohtaisesti vain muutamaan erityisasemassa olevaan kirjastoon, mutta infrastruktuuri-investointien lisäksi myös esimerkiksi verkkopalveluiden kehitystyö riippuu käytännössä aktiivisista kirjastopoliittisista toimista. Sopivien välittävien rakenteiden puuttuessa kentällä koetut tarpeet eivät suinkaan automaattisesti kanavoidu tietynlaisen osaamisen kysynnäksi työmarkkinoille. Vaikka monenlaisia uusia ratkaisuja kaivattaisiinkin, ei etenkaan yksittäisiin yleisiin kirjastoihin ole useinkaan mielekästä rekrytoida kirjastoammattilaisia ideoimaan uusia ontologiapohjaisia sisällönkuvailujärjestelmiä, sosiaalisen metadatan hyödyntämisjärjestelmiä jne. KDK:n asiakasliittymähankkeen tarkoitus on osaltaan vastata näihin ongelmiin – mutta ei suinkaan tarjota sellaista kattavaa ja lopullista ratkaisua, joka tekisi kaikki muut kehityshankkeet tarpeettomiksi.

On hyvinkin mahdollista, että juuri keskitettyjen tietojärjestelmien ja valtakunnallisten verkkopalveluiden kehitystyö olisi se kirjastotyön muoto, joka tuottaisi panostuksiin suhteutettuna kaikkein konkreettisimmat hyödyt yleistenkin kirjastojen palvelutasossa. Ilman jonkinlaista keskitystä ja erillisrahoitusta ei kehityshankkeita silti tyypillisesti saada

lainkaan aikaan. Erityisen vaikea on siis ennustaa, paljonko tulevaisuudessa on kysyntää juuri sellaiselle osaamiselle, jota nykyisenkaltaiset informaatiotutkimuksen yliopisto-opinnot tuottavat: tiedonhaku- ja sisällönkuvailujärjestelmiä koskeville ideoille ja kehittämisnäkemykselle. Tarkastelujaksolla kysyntää oli lähinnä Kansalliskirjastossa, ja sielläkin enimmäkseen vain yhdistettynä pitkälle menevään IT-asiantuntemukseen. On kuitenkin huomattava, että keskittämistä ja yhteistyötä voi organisoida monella tapaa, ja tapa jolla se on organisoitu, vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä päädytään rekrytoimaan. Jos KDK:n asiakasliittymä olisi päädytty toteuttamaan esimerkiksi kirjastojen yhteishankkeena, olisiko kirjastoalan osaaminen korostunut rekrytoitavien taustoissa enemmän? Mahdollista myös on, että suurten hankkeiden toteuttaminen erillisessä organisaatiossa johtaa siihen, ettei tavallisten kirjastojen kannata rekrytoida omia IT-osaajia – tai tällaiset rekrytoinnit vähintään epätarkoituksenmukaisella tavalla lykkääntyvät. Tämän takia saatetaan puolestaan päätyä ostamaan valmiina paljon sellaistaakin, minkä yksittäinen kirjasto voisi sopivalla osaamisella itsekin toteuttaa, esimerkiksi avoimen lähdekoodin sovellusten pohjalta.

Tämä on kuitenkin aihepiiri, joka edellyttäisi perusteellista laadullista tutkimusta. Selvää on oikeastaan vain se, että IT-asiantuntijoiden ja kirjastoalan ydintyön tekijöiden välisen kommunikaatioyhteyden turvaaminen on kirjastoalan kannalta strategisesti erittäin tärkeä kysymys. Tähän on kiinnitetty huomiota myös alan kansainvälisessä tutkimuksessa. Ei kuitenkaan ole selvää, mitä asian huomioon ottaminen käytännössä Suomen kontekstissa edellyttää. Pitäisikö kaikissa vähänkin suuremmissa kirjastoissa olla työntekijöitä, joilla sekä kirjastoalan muodollinen pätevyys että suhteellisen pitkälle menevää IT-asiantuntemusta? Vai onko koulutustaustaa oleellisempaa, että ne jotka tulevat kirjaston tietojärjestelmien kehitystehtäviin IT-puolen taustalla saataisiin pysyvämminkin sitoutettua kirjastoalalle? Jos tällainen työ on organisoitu projektiluonteisesti ja projekteihin rekrytoivat tietävät palaavansa myöhemmin kirjastomaailmasta muihin töihin, heillä tuskin on motivaatiota perehtyä kirjastoalan erityisluonteeseen enempää kuin työn välittömän sujumisen kannalta on välttämätöntä. Pelkkien työpaikkailmoitusten perusteella voi tehdä kovin vähän päätelmiä esimerkiksi siitä, paljonko kirjastoissa tai kirjastoalan hankkeissa tietojärjestelmäasiantuntijan nimikkeellä työskentelevillä henkilöillä tyypillisesti on kirjastoalan tuntemusta, kirjastotoimintaan kohdistuvaa kiinnostusta tai kirjastoammatillista identifikaatiota. Aiheuttavatko erot koulutustaustoissa kommunikaatio-ongelmia? Millaisen IT-osaamisen eriytyminen omaksi saarekkeekseen on potentiaalisesti kaikkein haitallisinta?

Aineistossa mukana vain ne avoimet tehtävät, joista oli nähty tarkoituksenmukaiseksi ilmoittaa kirjastot.fi-portaalissa. Avoimeksi kysymykseksi jää, miten paljon kirjastot ja kirjastoalan hankkeet ovat mahdollisesti tarkastelujaksolla rekrytoineet väkeä sellaisiin puhtaasti IT-alan tehtäviin, joista ilmoittamisen ei ole nähty kuuluvan kirjastoalan työnvälityskanavalle.

Kysymys kirjastoalan ”ydintehtävien” ja ”reuna-alueiden” suhteesta ja näiden välisen kommunikaatioyhteyden turvaamisesta nousee esiin ehkä selkeimmin juuri IT-painotteisten tehtävien kohdalla. Kuitenkin mikrotason rekrytointipolitiikassa samat kysymykset voi periaatteessa kysyä myös esimerkiksi suurten kirjastojen hallinto- tai viestintäpainotteisista tehtävistä. Onko vaarana, että mikäli näihin tehtäviin ei vaadita kirjastoalan koulutusta tai tuntemusta, hintana on lisääntynyt tarve selvittää yhteisen kielen puutteesta johtuvia kommunikaatiokatkoksia? Vai takaako tämä päinvastoin sen, että tällöin tehtävään

todennäköisemmin löydetään omalla erityisallallaan (hallinnossa, viestinnässä) ammattitaitoinen työntekijä? Ei ole selvää, kumpi on parempi työntekijä kirjaston tiedotustehtäviin: tiedottaja, joka kokee että hän tällä hetkellä "sattuu olemaan" kirjastossa töissä vai kirjastoammattilainen, joka kokee että hän tällä hetkellä "sattuu olemaan" tiedotuspainotteisissa tehtävissä. Näillä tilanteilla on kuitenkin eroa.

Tulevaisuudennäkymiä

Kirjastoammattilaisten käsityksiä kirjastoalan tulevaisuudennäkymistä on koottu mm. Opetusministeriön *Näkemyksiä tulevaisuuden kirjastomaisemista* -verkkokirjaan. Niin siinä kuin muussakin aiheesta käydyssä julkisessa keskustelussa tulevaisuudenkuvat vaikuttaisivat jakautuvan karkeasti kahteen pääryhmään riippuen siitä, pidetäänkö kehityksen suunnan kannalta ratkaisevina taloudellisia vai teknologisia tekijöitä.

Kun lähtökohdaksi on otettu talous, tulevaisuus on nähty suorana jatkona viime vuosien uusliberaaleille tendensseille. On maalailtu kuvia tulevaisuuden kirjastolaitoksesta markkinaehtoisena toimijana, jolla ei mitään itsestään selvästi tunnustettua yhteiskunnallista tehtävää ja jonka täytyy jatkuvasti taistella olemassaolonsa oikeutuksesta miellyttämällä asiakkaita. Mitä tahansa asiakkaat keksivät pyytää, sitä on heille kritiikittä annettava – liittyipä kyseinen palvelu mitenkään kirjaston perustehtäviin tai ei. Paitsi painettujen kirjojen myös muiden informaatioaineistojen merkitys vähenee tulevaisuuden kirjastotyössä, kun kirjaston idea katoaa sekalaisen palvelu- ja tapahtumatuotannon joukkoon ja kirjastot mukautuvat joustavasti siihen rooliin, joka niille lankeaa kulloisessakin kilpailutilanteessa muita (kaupallisia ja ei-kaupallisia) toimijoita vastaan. Kirjasto ottaa tehtäväkseen kilpailla keskiluokan (aikuisten, lasten ja nuorison) huomiosta ja vapaa-ajasta kehittämällä yhä näyttävämpiä tempauksia ja erilaista yhteisöllistä toimintaa. Toisaalta muiden julkisten palveluiden alasajo avaa kirjastoille uusia tehtäväkenttiä: esimerkiksi julkisen terveydenhuollon heikkeneminen sysää yksilöille yhä enemmän vastuuta terveydestään, joten terveystietoa joudutaan etsimään itsenäisesti kirjaston kautta.

Näiden tulevaisuusnäkemien mukaan palveluiden maksuttomuuteen ei pian enää yleistenkään kirjastojen puolella suhtauduta dogmaattisesti. Tieteellisissä kirjastoissa maksullinen palvelutarjonta jatkaa laajenemistaan. Yhä vähemmän yliopistokirjastoissa kiinnitetään huomiota perustutkinto-opiskelijoiden tarpeisiin saati yliopiston ulkopuoliseen asiakaskuntaan: tärkeämpää on tukea huippututkimusta, jolla on yliopistoille kaikkein suurin taloudellinen merkitys.

Tällaisia tulevaisuuden kirjastoja on esitelty paitsi mahdollisina dystopioina myös neutraaleina tai jopa positiivisina ilmiöinä: uuden "ennakkoluulottomuden" ja tinkimättömän "asiakaslähtöisyyden" ilmentyminä. Se, näyttäytyykö uusi markkinaehtoinen kirjasto uhkana vai mahdollisuutena, riippuu itse kunkin poliittisista sitoumuksista ja sympatioista.

Ne, jotka korostavat teknologisia muutoksia kirjastoalan kehityksen lähtökohtana, ovat puolestaan yleensä päätyneet kirjastojen yhteiskunnallisten perustehtävien toteutumisen näkökulmasta varsin positiivisiin visioihin. Kun kokoelmat digitalisoituvat, tila- ja

logistiikkakysymykset helpottuvat. Palvelu siirtyy suurelta osin verkkoon – ja samalla paranee. Kun kaikki tieto on saatavana digitaalisessa muodossa, täyden tiedollisen ja sivistyksellisen demokratian esteenä ovat enää vain tekijänoikeudet, jotka estävät informaation vapaan levittämisen. Kirjastotyön painopiste siirtyy kirjaston omien kokoelmien ylläpidosta siihen, että pääsy maksulliseen digitaaliseen informaatioon taataan kirjaston kautta myös varattomille. Yhä enemmän annetaan myös ohjausta ja opastusta tietokantojen ja teknisten välineiden käyttöön. Kirjastojen tehtävänä on huolehtia, että kaikki kansalaiset ovat tietoisia etenkin perusoikeuksiensa toteutumisen ja yhteiskunnallisen osallistumisen kannalta relevanteista tiedon lähteistä.

Silloin kun tällaisiin tulevaisuudennäkymiin on nähty sisältyvän uhkia, nämä ovat liittyneet kirjastojen työmäärän vähenemiseen. Painetun kirjan myötä myös kirjastot vähitellen katoavat – ja samalla kirjastoammattilaisten työpaikat.

Kummankaanlaisten kehityskulkujen toteutumisesta – tai niiden toteutumiseen varautumisesta – ei kirjastot.fi-portaalin työpaikkailmoitusaineistossa näy merkkejä. Yhtäältä niissä ei suinkaan laajamittaisesti etsitä markkinoinnin ja maineenhallinnan ammattilaisia varmistamaan kirjastopalveluiden näkyvyyttä, keräämään ulkopuolista rahaa tai ideoimaan laajennuksia maksulliselle palvelutarjonnalle. Myöskään kirjastojen tehtäväkentän laajeneminen kovin kauas perustehtävistä ei ilmoituksissa näy.

Toisaalta tavallisiin kirjastoihin ei aineiston perusteella liiemmälti myöskään kaivata e-kirjastojen rakentajia, jotka yhdistäisivät IT-alan osaamista kirjastoalan syvälliseen tuntemukseen ja saisivat työssään keskittyä kokonaan verkkopalveluasioihin. Edes aineistojen digitalisoitumisen käänköpuoli – tiedonhaun ohjaus ja tietoteknisten laitteiden ja ohjelmistojen käytön opetus – ei aineistossa korostu.

Vielä kauempana näyttäisi olevan se utopia, että kirjastoalalle etsittäisiin tekijänoikeuskysymyksiin perehtyneitä ja kirjastoaatteeseen sitoutuneita henkilöitä, jotka voisivat tehdä kirjastoa instituutiona tarpeettomaksi ajamalla kirjastojen nimissä sitä poliittista tavoitetta, jonka edistäminen on koko yleisen kirjastolaitoksen ytimessä: kaikkien tasavertaista oikeutta ilmaiseen pääsyyn tiedon ja sivistyksen lähteille.

Mihin sitten ollaan aineiston perusteella menossa? Kovin vauhdikkaasti tuskin minnekään. Ilmoituksilla etsitään kirjastoammattilaisia tekemään enimmäkseen niitä samoja töitä, joita kirjastoissa on perinteisestikin tehty: istumaan tietopalvelutiskillä, vetämään kirjavinkkausta ja satutunteja, luetteloimaan aineistoja. Jos jokin suuri muutos on havaittavissa, se liittyy vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaitojen merkityksen lisääntymiseen. Nykyinen asiakassuuntautunut kirjastotyö kontrastoidaankin usein mielikuvatasolla ”menneisyyteen”, jolloin asiakaspalveluasenne puuttui ja kirjastonhoitajat keskittyivät vain ylläpitämään laadukasta kokoelmaa – ymmärsipä asiakaskunta arvostaa laatua tai ei. On epäselvää, miten kauas ajassa pitäisi mennä löytääkseen tällaisen menneisyyden tai onko sellaista koskaan ollutkaan. Silti aivan parin viime vuosikymmenen aikana on vähintäänkin tapahtunut ilmeinen muutos siinä tyyliässä, jolla asiakkaita kirjastoissa palvellaan: hyvän ja kohteliaan asiakaspalvelun kriteerit ovat muuttuneet ja asiakaspalvelutyössä tarvitaan uudenlaisia ominaisuuksia. Tämä aineistossa selvästi näkyy. On kuitenkin toinen kysymys, kertooko tämä tyylin muuttuminen jostakin syvemmästäkin muutoksesta asiakaslähtöisyyttä korostavaan suuntaan – onko se esimerkiksi juuri jonkinlaista esimakua kirjastotoiminnan tulevasta markkinaehtoisuudesta.

Lähteitä

Haasio, Ari, "Se on tyyppistä kiinni", *Kirjastolehti* 99(2006): 6.

Halmeenmäki, Tuomo, *Kunta-alan eläkepoistuman haasteet ja ratkaisumallit*. Kuntien eläkevakuutus 2010. Verkossa: <http://acta.uta.fi>

Häkli, Heli, *Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus: Miten koulutus ja työelämä kohtaavat Suomen yleisissä kirjastoissa?* Pro gradu -tutkielma, Oulun yliopisto 2006.

Kekki, Kirsti, *Kelpoisuusvaatimukset ja henkilöstön rekrytointi: yleiset kirjastot*. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Kulttuuriyksikkö, Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto 2010. Verkossa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/kirjastoalan_koulutus/liitteet/Kelpoisuusvaatimukset_ja_rekrytointi.pdf

Kennan, Mary Anne (et al.), "Changing workplace demands: what job ads tell us". *Aslib Proceedings* 2006, Vol. 58 Issue 3, p. 179-196.

Mathews, Janie M. and Pardue, Harold (2009), "The Presence of IT Skill Sets in Librarian Position Announcements" *College & Research Libraries*, Vol. 70 Issue 3, p. 250-257.

Näkemyksiä tulevaisuuden kirjastomaisemista. Toim. Kirsti Kekki. Opetusministeriö 2009. Verkossa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/linjaukset_ja_hankkeet/Liitteet/Kirjastomaisema_2035.pdf

Opetushallitus (2009a), *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat – osaajia tarvitaan*. Ilpo Hanhijoki, Jukka Katajisto, Matti Kimari, Hannele Savioja. Verkossa: http://www.oph.fi/download/46470_koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2020.pdf

Opetushallitus (2009b), *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Väliarvio 2009*. Ilpo Hanhijoki, Jukka Katajisto, Matti Kimari & Hannele Savioja. Verkossa: http://www.oph.fi/download/120726_koulutus_ja_tyovoiman_kysynta2020_valiarvio10_02_2010.pdf

Opetusministeriö (2004), *Opetusministeriön selvitys kirjastojen henkilöstön (yleiset kirjastot) eläkkeelle siirtymisestä vuosien 2005 - 2013 välisenä aikana*. Tiivistelmä verkossa (Carita Lindholm): http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/kirjastoalan_koulutus/Hlostokysely_OPM.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2010), *Ehdotus yleisten kirjastojen laatusuosituksiksi*. Verkossa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/tyoeryhmaet_ja_selvitykset/Liitteet/Yleisten_kirjastojen_laatusuositus_ehdotus.pdf

Tilastokeskus (2003), *Työttömyys ja työllisyys tilastoissa. Tilastokeskuksen ja työministeriön tilastojen vertailua*. Tilastokeskus 2003.

Törmänen, Henna (2005), *Yleisten kirjastojen uusien työntekijöiden valintakriteerit*. Oulun seudun ammattikorkeakoulu, kaupan ja hallinnon yksikkö, kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma

Verho, Seppo ja Haasio, Ari, "Kirjastolehden työvoimakysely: Työnantajan markkinat". *Kirjastolehti* 99(2006): 6.

Viiri, Marjariitta, "Kirjastohenkilöstön määrän ja laadun kehitys" teoksessa *Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa – Millaista osaamista kirjastot tarvitsevat?* Kirjastonhoitajien säätiö 2007.

LIITE 1: TEHTÄVÄNIMIKKEET

Aluejohtaja 1

Amanuenssi 1

Arkistoaineistojen digitoija 1

Arkistonhoitaja 1

Avdelningsassistent 1

Chef 1

Director 1

Erikoiskirjastonhoitaja 7

Erikoiskirjastovirkailija 5

Erikoissuunnittelija 2

Hallintopäällikkö 1

Hankevetäjä 1

Hankintapäällikkö 1

Informaatikko 40

Informationsplanerare 1

Johtava informaatikko 3

Johtava kirjastonhoitaja 1

Kampuskirjastonjohtaja 1

Kirjasto- ja tietopalvelupäällikkö 1

Kirjasto- ja tietopalveluyksikön päällikkö 1

Kirjastoamanuenssi (biblioteksamanuens)
2

Kirjastoapulainen (kirjastoavustaja) 2

Kirjastoassistentti 1

Kirjastoautonkuljettaja 1

Kirjastoautonkuljettaja-virkailija 9

Kirjastoautovirkailija 3

Kirjastoautovirkailija-kuljettaja 2

Kirjastojärjestelmästä vastaava
informaatikko 1

Kirjastonhoitaja (bibliotekarie, librarian)
63

Kirjastonjohtaja 38

Kirjastopalveluiden johtaja 1

Kirjastopäällikkö 4

Kirjastosihteeri 38

Kirjastotoimen apulaisjohtaja 4

Kirjastotoimenjohtaja 22

Kirjastovirkailija 86

Kirjastovirkailija- kirjastoautonkuljettaja 1

Kirjastovirkailija-kuljettaja 4

Kokoelmapäällikkö 1

Kouluttaja 1

Koulutussihteeri 1

Kulttuuri- ja kirjastosihteeri 1

Kulttuurijohtaja (kulttuuri ja
kansalaistoiminnan johtaja) 1

Käytettävyyssuunnittelija 1

Lasten- ja nuortenosaston tiimin vetäjä 1

Library IS Specialist 1

Oppimateriaalien tekijä 1

Osastokirjastohoitaja 1

Osastonjohtaja (kirjastoauto-osaston
johtaja, musiikkiosastonjohtaja,
taideosaston osastonjohtaja) 15

Osastosihteeri 1

Palveluesimies 2

Palvelujohtaja 1
Palvelukoordinaattori 1
Palvelupäällikkö3
Palvelusihteeri 1
Palveluvirkailija 1
Pedagoginen informaatikko3
Projektikoordinaattori 2
Projektipäällikkö 2
Projektsuunnittelija 8
Projektityöntekijä 7
Scientific Information Officer 1
Sihteeri 1
Sisältökoordinaattori 1
Sivistysjohtaja 1
Sivistystoimentarkastaja 3
Suunnittelija 7
Taloussihteeri 1
Tiedottaja 2
Tiedottaja-toimittaja 1
Tieteenalakirjaston päällikkö 2
Tietoasiantuntija 7

Tietojärjestelmäasiantuntija 7
Tietojärjestelmäpäällikkö 1
Tietopalveluassistentti 2
Tietopalvelusihteeri 13
Tietopalveluvirkailija 1
Toiminnanjohtaja 1
Toimistopäällikkö 4
Tuntiopettaja 1
Tuotantopäällikkö 1
Tutkimusapulainen 3
Vastaava kirjastonhoitaja 1
Vastaava toimittaja 1
Webbredaktör 1
Verkkoasiantuntija 1
Verkkopalveluasiantuntija 2
Verkkopäällikkö 1
Viestintäpäällikkö 1
Överbibliotekarie 1
? [ei yksiselitteisesti ilmoitettu] 9

LIITE 2a: TYÖKOKEMUS

A) KIRJASTOALAN TYÖKOKEMUS

Kirjastoalan työkokemus 54	kokemus lastenkirjastotyöstä 13
	kokemus nuortenkirjastotyöstä 9
työkokemus yleisissä kirjastoissa 4	kokemus koulukirjastotyöstä 1
työkokemus ammattikorkeakoulukirjastoissa 6	kokemus kouluyhteistyöstä 1
työkokemus tieteellisissä kirjastoissa 5	kirjastoautokokemus 1
työkokemus yliopistokirjastossa 1	
työkokemus erikoiskirjastoissa 1	kokemus kirjastotoimenjohtajan tehtävistä (kokemus kirjastolaitoksen johtamisesta) 3
	kokemus kirjastonjohtajan tehtävistä 2
työkokemus taidealan kirjastosta 1	kokemus kirjastonhoitajan työstä 1
kokemus sosiaali- ja terveysalan kirjastosta 3	
kokemus tekniikan alan kirjastossa 1	lähikirjastokokemus 1
	kokemus alan kansainvälisestä toiminnasta 1

KOKEMUS KIRJASTOALAN YKSITTÄISISTÄ TYÖTEHTÄVISTÄ

luettelointikokemus (kokemus tietokantapohjaisesta luettelointityöstä) 21	kokemus elektronisten aineistojen hankinnasta (k. digitaalisten tietoaineistojen hankinnasta) 2
kokemus musiikin luetteloinnista 2	
kokemus digitaalisten tietoaineistojen luetteloinnista 1	kokemus itsenäisestä aineistonvalinnasta pienessä kunnassa ja siihen liittyvästä taloussuunnitelman hallinnasta 1
vanhan aineiston luettelointikokemus 8	kokemus kaukopalvelutoiminnasta 1
sisällönkuvailukokemus 4	
kokemus kokoelmatyöstä 2	

kokemus kirjastojärjestelmistä 2

Voyager-kirjastojärjestelmän
käyttökokemus 8

kokemus Origo-kirjastojärjestelmän
käytöstä 1

kokemus PrettyLib-kirjastojärjestelmän
käytöstä 2

työkokemus Millennium-ympäristössä
1

kokemus tiedonhausta ja tietokannoista
(erfarenhet av att jobba med databaser,
kokemus tiedonhakujen tekemisestä ja
tietokantojen/tietojärjestelmien käytöstä)
3

kokemus tietopalvelutyöstä 4

kokemus kirjavinkkauksesta 7

kokemus satutuntien pitämisestä 1

B)MUU TYÖKOKEMUS

työkokemus (hyvä t., monipuolinen t.,
relevantti t., tehtävään sopiva t., t.
vastaavista tehtävistä) 105

esimieskokemus (kokemus esimiestyöstä,
kokemus esimiestehtävistä tai muista
haastavammista tehtävistä) 39

johtamiskokemus 19

kokemus hallintotehtävistä (hallinnollinen
kokemus) 10

kokemus taloushallinnon tehtävistä 1

kokemus henkilöstöhallinnon
tehtävistä 1

työkokemus valtionhallinnosta 1

toimistotyökokemus 1

kokemus asiantuntijatehtävistä 2

kokemus suunnittelutehtävistä 2

kokemus kehittämistehtävistä 3

kokemus kehittämisprojekteista 1

kokemus projektin johtamisesta (ison
hankkeen vetämiskokemus) 3

kokemus sidosryhmä- ja verkostotyöstä
(näyttöjä verkostoitumisesta) 2

kokemus tiimityöstä 1

työkokemus julkisella alalla 1

asiakaspalvelukokemus (kokemus
asiakaspalvelutyöstä) 2

kokemus monikulttuurisesta
asiakaskunnasta 1

arkistoalan kokemus 5

viestintäalan kokemus 3

kokemus tiedottajan työstä 1

kokemus toimittajan työstä
(työkokemus käytännön toimitustyöstä) 2

kokemus verkkosivujen toimittamisesta 1

kokemus verkkosisältöjen tuottamisesta 2

kokemus verkkoviestinnän toteuttamisesta 1

kokemus verkkojulkaisemisesta
tietopalvelualalla 1

kokemus sisällöntuotantoon liittyvistä
tehtävistä 1

kokemus verkkopalveluiden tuotannosta 6

kokemus verkkopalveluiden
konseptoinnista 1

työkokemus IT-alalta 2

kokemus käyttöliittymäsuunnittelusta 4

kokemus XML-formaattien kanssa
työskentelystä 1

tietojärjestelmiin liittyvä työkokemus
(käytännön työkokemus tietojärjestelmien
parissa) 5

kokemus tietojärjestelmäprojekteihin
osallistumisesta 1

kokemus tietojärjestelmän hankinnasta
2

kokemus nuorten kanssa työskentelystä
(työkokemus murrosikäisten kanssa,
nuorisovalan työkokemus) 9

kokemus työskentelystä lasten kanssa 4

kokemus työskentelystä lapsiryhmän
kanssa 1

kokemus työskentelystä
maahanmuuttajalasten kanssa 1

opetuskokemus (koulutuskokemus,
kokemus opetustehtävistä) 9

kokemus lähiopetuksesta 2

kokemus verkko-opetuksesta 2

kokemus koulun ja kirjaston yhteistyöstä 1

kokemus henkilökunnan koulutuksesta 1

kokemus tiedonhankintataitojen
opetuksesta (tiedonhakutaitojen
opetuskokemus, kokemus kirjastonkäytön
ja tiedonhaun opetuksesta) 3

kokemus maahanmuuttajien kanssa
tehtävästä pedagogisesta tai
kotouttamiseen tähtäävästä työstä 1

kokemus tieteellisestä tutkimustyöstä 2

kulttuurialan työkokemus (kokemus
kulttuuritoiminnan järjestämisestä) 4

kokemus tapahtumien tuottamisesta 1

työkokemus liikuntatoimesta 1

kokemus kilpailutusprosessista 1

kokemus markkinoinnista 1

ajokokemus (ison auton ajokokemus, BC-
luokan ajoneuvon ajokokemus,
kuljetusalan työkokemus) 7

kokemus kirjastoauton kuljettamisesta
1

kokemus eri etnisten kulttuurien
välittäjänä 1

järjestökokemus (käytännön kokemus
järjestötoiminnasta) 2

LIITE 2b: TIEDOT, TAIDOT, OSAAMINEN JA ASIAANTUNTEMUS

KIRJASTOALAA KOSKEVA ASIAANTUNTEMUS

kirjastoalan tuntemus (perehtyneisyys kirjastoalaan, alan tuntemus kirjasto- ja informaatioalan tuntemus, kirjasto- ja tietopalvelualan tuntemus) 28

kirjastokentän tuntemus 1

kirjastomaailman ja kirjastojen toimintatapojen tuntemus 1

kirjastojen toimintojen tuntemus 1

kirjastopalvelujen tuntemus 1

kirjastoalan verkostojen tuntemus 1

oppilaitoskirjastoalan tuntemus 3

korkeakoulukirjastotoiminnan tuntemus (perehtyneisyys tieteellisiin kirjastoihin) 3

knowledge of library services in a research or university library 1

musiikkikirjastotyön tuntemus (musiikkikirjastotoimintaan perehtyneisyys) 4

lastenkirjastotyön tuntemus 1

HelMet-kirjastojen toiminnan ja palvelujen tuntemus 3

kirjastoalan kehityssuuntausten tuntemus 1

familiarity with current issues and trends in European libraries and archives, especially those relating to the digital environment 1

kirjastoaineiston luetteloinnin, luokituksen ja indeksoinnin kehityksen seuraaminen 1

ASIAANTUNTEMUS TIETEITTÄIN

tiedeyhteisön tuntemus 2

kännedom om villkoren för högre utbildning och forskning 1

humanistisen tutkimusmaailman tuntemus 1

teologian tuntemus 1

kasvatustieteiden tuntemus 1

yhteiskuntatieteiden tuntemus 1

perehtyneisyys johonkin Taideteollisen korkeakoulun edustamista oppialoista 1

Maanpuolustuskorkeakoulun tieteenalojen tuntemus 1

Venäjän ja itäisen Euroopan tutkimuksen tuntemus 1

kännedom om de ekonomiska ämnesområdena 1

kriminologian tuntemus 1

knowledge of ancient Greek culture and society 1

ASIAANTUNTEMUS SEKTOREITTAIN/ AIHEALUEITTAIN

korkeakoulu- ja opetusalan tuntemus 1

ammattikorkeakoulusektorin tuntemus (ammattikorkeakoulukentän tuntemus) 1

tieteellisten kirjastojen toimintaympäristön tuntemus 3

kulttuurialojen tuntemus 2

musiikkialan tuntemus 7

taidealan tuntemus 1

mediakentän tuntemus 2

radio- ja televisioalan tuntemus 2

mediatyön tuntemus 1

mediakasvatuksen tuntemus 2

koulujen toiminnan tuntemus 3

sosiaali- ja terveysalan tuntemus 4

kulttuuri-, liikunta- ja nuorisotoimen tuntemus 1

matkailualojen tuntemus 2

rikosseuraamusalan tuntemus 1

familiarity with the procedures, institutions and administrative structures of the European Union 1

knowledge of professional associations 1

kunnallishallinnon tuntemus 2

yliopistohallinnon tuntemus 1

kuntatalouden tuntemus 1

liiketalouden tuntemus 2

talouden tuntemus 1

kulttuurin eri alueiden tuntemus 2

musiikin tuntemus 12

klassisen musiikin tuntemus 1

länsimaisen taidemusiikin tuntemus 1

elävä ja laaja-alainen kosketus musiikkiin
1

jonkin taiteenalan harrastaminen 1

nuorisokulttuurin tuntemus 1

nuorten virtuaalimaailman tuntemus 1

lastenkulttuurin tuntemus 7

yleissivistys 6

KIRJASTOAMMATILLISET TAIDOT JA OSAAMINEN

kirjastoammatillinen osaaminen
(kirjastoalan osaaminen, kirjastoalan hyvä
ammattitaito, kirjastohoidollinen
ammattitaito) 5

erityisosaaminen jollain keskeisellä
kirjastotoiminnan alueella 1

musiikkikirjastotyön hallinta 1

kustannustoimialan tuntemus 1

julkaisualan tuntemus (julkaisutoiminnan
tuntemus) 2

tieteellisten julkaisukäytäntöjen tuntemus
1

kustannustoiminnan kehityksen
seuraaminen 1

tekijänoikeuslainsäädännön kehityksen
seuraaminen 1

AINEISTOJEN TUNTEMUS

kirjallisuuden tuntemus (perehtyneisyys
kaunokirjallisuuteen) 16

lastenkirjallisuuden tuntemus 7

nuortenkirjallisuuden tuntemus 2

kotimaisen kirjallisuuden tuntemus 1

ruotsinkielisen kirjallisuuden tuntemus
1

perehtyneisyys lasten- ja
nuortenkirjallisuuden tutkimukseen 1

kirjallisuuden harrastaminen 1

perehtyneisyys juridiseen informaatioon 1

perehtyneisyys yritysinformaatioon 1

sosiaali- ja terveysalan aineistojen
tuntemus 2

lääketieteiden tietoaaineistojen ja
julkaisukäytäntöjen tuntemus 1

luonnontieteiden tietoaaineistojen ja
julkaisukäytäntöjen tuntemus 1

oikeustieteiden tietoaaineistojen ja
julkaisukäytäntöjen tuntemus 1

kasvatustieteiden tietoaaineistojen ja
julkaisukäytäntöjen tuntemus 1

yhteiskuntatieteiden tietoaineistojen ja
julkaisukäytäntöjen tuntemus 1

taloustieteiden tietoaineistojen ja
julkaisukäytäntöjen tuntemus 1

karttatuntemus 1

musiikkiaineiston tuntemus 3

musiikkiaineiston arviointikyky

musiikkiaineiston formaatin hallinta

LÄHTEET JA TIEDONHAKU

tiedonlähteiden tuntemus 3

yhteiskuntatieteiden tietolähteiden
tuntemus 1

oikeustieteen tietolähteiden tuntemus 1

terveystieteiden tietolähteiden
tuntemus 1

knowledge of relevant information
resources, preferably within the field of
physics 1

elektronisten tiedonlähteiden hallinta 1

KOKOELMATYÖ

perehtyneisyys kirjastoaineiston
hankintaprosessiin 1

tieteellisten tietoaineistojen
hankintatoimen tuntemus 1

valmiudet osallistua kansalliseen ja
kansainväliseen hankintayhteistyöhön 1

tietokantojen tuntemus 2

kotimaisten tietokantojen tuntemus 1

kokemus elektronisista aineistoista 2

kokemus digitaalisista tietosisällöistä 1

digitaalisten kuva-aineistojen hallinta 1

perehtyneisyys kuva- ja media-aineiston
hallintaan 1

omien kokoelmien tuntemus 1

tiedonhakutaidot
(tiedonhakumenetelmien hallinta,
tiedonhakuvälineiden hallinta) 5

hakuohjelmien tuntemus 1

tietopalvelun sähköisten tietovälineiden
hallinta 1

kokoelmanhoitokyky 2

kokoelman arvioinnin menetelmien
tuntemus 1

aineiston esittelyyn ja näytteillepanoon
liittyvä osaaminen 1

METADATAOSAAMINEN

luettelointiosaaminen 11

demonstrated ability to handle complex library cataloguing issues 1

av-aineistojen luettelointistandardien tuntemus 1

luettelointisääntöjen ja marc-luetteloinnin hallinta 3

musiikkiaineiston luettelointisääntöjen hallinta 1

sisällönkuvailuosaaminen 2

metadataosaaminen tai valmiuksia sen omaksumiseen 1

musiikkiaineiston asiasanastojen hallinta 1

musiikkiaineiston luokituksen hallinta 1

kyky analysoida tietosisältöä 1

TIETOTEKNISET TAIDOT

tietotekniset taidot (monipuolinen tietotekniikan tuntemus, tietotekniset valmiudet, tietotekninen osaaminen, sujuvat atk-taidot, IT-taidot) 88

TIETOTEKNISTEN PERUSSOVELLUSTEN KÄYTTÖ

tottunut käyttämään tietokonetta 1

kokemus verkosta toimintaympäristönä 1

toimisto-ohjelmien hallinta (normaalien toimisto-ohjelmistojen hallinta) 3

MS Office 3

MS Office -ohjelmien käyttötaito erityisesti Excel 1

SAP-talousjärjestelmän hallinta 1

Rondo-talousjärjestelmän hallinta 1

kyky oppia taittamaan tekstejä olemassa oleville taittopohjille 1

yleisimpien kuvankäsittelyohjelmistojen hallinta 1

perehtyneisyys tietojärjestelmien ja -verkkojen sekä yleisimpien atk-ohjelmien käyttöön 1

asiakaspalveluohjelmistojen hallinta 2

tiedontallennusvälineiden hallinta 1

KIRJASTOJÄRJESTELMÄT YM.

Voyager-kirjastojärjestelmän tuntemus (Voyager-kirjastojärjestelmän hallinta, Voyager-kirjastojärjestelmän käyttötaito, Voyager-kirjastojärjestelmän lainausmoduulin tuntemus) 17

PallasPro-kirjastojärjestelmän tuntemus (PallasPro-ohjelmien monipuolinen hallinta, PallasPro –kirjastojärjestelmän käyttötaito, Pallas-kirjastojärjestelmän hallinta, asiakaspalvelutoimintojen hallinta PallasPro-ohjelmassa) 14

PrettyLib (PrettyLib-kirjastojärjestelmän tuntemus) 4

ATP-Origo -kirjastojärjestelmän osaaminen 2

Aleph- / Voyager-kirjastojärjestelmien hallinta 1

Familiarity with ALEPH or equivalent library systems 1

Millennium- kirjastojärjestelmän käyttötaito 2

kirjastojärjestelmätuntemus (eri kirjastojärjestelmien tuntemus, kirjastojärjestelmien hallinta) 3

kirjastojärjestelmien erityisesti PallasPron syvälinen tuntemus 1

Voyager- ja Aleph-kirjastojärjestelmien osa-alueiden laaja-alainen ja syvälinen hallinta 1

tietotekniikan kirjastosovellusten tuntemus 2

verkkomaailman kirjastosovellusten tuntemus 2

kirjastotietojärjestelmäosaaminen 1

yliopistokirjastoissa käytettävien kirjastosovellusten tuntemus 1

Nelli-järjestelmän tuntemus 2

tunnisteisiin liittyvä osaaminen 1

standarditunnisteiden tuntemus 1

avoimeen bibliografiseen dataan liittyvä osaaminen 1

kirjasto-, arkisto- ja museojärjestelmien tuntemus 1

kirjastojen, museoiden ja/tai arkistojen formaattien tuntemus 2

kirjastojen, museoiden ja/tai arkistojen standardien tuntemus 2

kirjastojen, museoiden ja arkistojen verkkopalveluiden tuntemus 1

TV- ohjelmatoiminnan tietojärjestelmien tuntemus 1

kirjastojen, museoiden ja/tai arkistojen rajapintojen tuntemus 2

VERKKOPALVELUT

viestintätekniikan tuntemus 3

verkkomaailman tuntemus 3

verkkopalvelujen tuntemus 1

kirjaston verkkopalvelujen tuntemus 1

nuorten verkkopalvelujen tuntemus 3

lasten verkkopalvelujen tuntemus 4

vuorovaikutteisen median tuntemus 1

sosiaalisen median tuntemus 11

perehtyneisyys sosiaalisen median eri muotoihin ja mahdollisuuksiin 1

sosiaalisen median sovellusten tuntemus 1

verkko-osaaminen (tavallista laajemmat verkkotaidot) 17

verkkopalveluosaaminen (verkkopalvelutaidot) 7

kyky verkkopalvelujen kehittämiseen 2

valmius suunnitella verkkopalveluita (valmius Internet-pohjaisten palvelujen luomiseen) 2

käsitys www-sivujen toiminnasta ja suunnittelusta 1

www-tekniikoiden hallinta (standardien mukaisten teknologioiden osaaminen, verkkopalvelutekniikoiden osaaminen, verkkosivuihin liittyvän ohjelmoinnin tuntemus)4

HTML/XHTML/CSS 4

JavaScript (Java-based technologies) 6

PHP (monipuolinen PHP-ohjelmointitaito) 4

Perl (Perl-kielen osaaminen) 3

kokemus XML-tiedostomuodoista (XML and related formats) 3

MUUTA

IT-teknologioiden tuntemus 1

järjestelmäkehitystaidot 2

ohjelmointiosaaminen 1

avoimiin rajapintoihin liittyvä osaaminen
1

tietoverkko-osaaminen 6

kyky ylläpitää sisältöjä verkkopalvelimella
1

hakukoneiden tuntemus 1

tietokantaosaaminen 4

Oraclen tuntemus (Oracle or any other
RDBMS) 2

kokemus relaatiotietokannoista:
replikointi, optimointi, tiedon
normalisointi, SQL 1

Unix-osaaminen (UNIX operating
systems) 2

valmius toimia Unix-ympäristössä 3

tottumus Linux-käyttöjärjestelmissä
työskentelyyn 2

Open source -julkaisujärjestelmien
(erityisesti Drupal) tuntemus 1

käyttäjakeskeisen ohjelmistosuunnittelun
osaaminen 1

erilaisten käytettävyyksvaatimusten
tuntemus 1

ability to manage technical projects in a
library setting in close cooperation with
DG Information Systems 1

valmius johtaa laajaa IT-toimintojen
kokonaisuutta 1

ability to keep abreast of technological
developments in the field of information
services 1

PC software and networks under Windows
1

kokemus digitaalisista tietosisällöistä ja
palvelutuotannosta 1

digitaalisten tuotantovälineiden ja -
ohjelmistojen tuntemus 1

MUUT TEKNISET TAIDOT

laitteisiin liittyvä tekninen osaaminen 2

auton hallintaan liittyvä kokemus 2

tekninen suuntautuminen 1

VIESTINTÄTAIDOT, ESIINTYMINEN,

viestintätaidot 12

esiintymistaito 6

viestintäalan osaaminen 1

verkkoviestintätaidot (verkkoviestinnän erityisosaaminen) 3

sujuva suullinen ja kirjallinen ilmaisu 5

taito tuottaa verkkosisältöjä 3

kirjallinen ilmaisukyky (sujuva kirjallinen ilmaisu) 2

KIELITAITO

Hyvä /monipuolinen/muu kielitaito 56

saksa 2

kielten harrastaminen 1

ranska 4

nykykreikka 1

suomi 89

jokin EU:n virallisista kielistä 2

ruotsi 88

saame 3

venäjä 15

norja 2

puola 2

pohjoismaiset kielet 2

muut slaavilaiset kielet 3

jokin skandinaavisista kielistä 2

arabia 4

kiina 3

englanti 105

latina 1

YLEISTAITOJA

tiimityötaidot (tiimityöskentelytaidot, työskentelet tuloksellisesti tiimissä) 16

ability to work within a multi-disciplinary team 1

työyhteisötaidot 6

neuvottelutaidot 6

kokemus sopimusneuvotteluista 1

projektitaidot (projektityöosaaminen, projektityövalmiudet, projektinhallintataidot) 4

verkostoitumistaidot (kyky verkostoitumiseen) 4

valmiudet verkottua toimialan kansallisilla ja kansainvälisillä yhteistyöfoorumeilla 2

verkostotyötaidot (kyky verkostotyöhön) 5

kyky monipuoliseen eri alojen verkostotyöhön 1

toimiminen alan verkostoissa 1

sidosryhmien tuntemus 1

perehtyneisyys laatutyöhön 1

perehtyneisyys henkilöstöasioihin 1

proven administrative ability 1

hallinnollis-taloudellinen tietämys 1

suunnittelutaidot 2

kyky strategiseen suunnitteluun 2

kyky taloussuunnitteluun ja arviointiin 2

Helsingin yliopiston talousjärjestelmien tuntemus 1

arkistoinnin tuntemus 1

asiakirjahallinnon tuntemus 1

laskennan perusosaaminen 1

hinnoitteluosaaminen 1

markkinointiosaaminen 2

palvelujen markkinointiosaaminen (kyky markkinoida palveluja) 4

financial acumen and an entrepreneurial approach 1

palveluosaaminen 6

kyky tuottaa, toteuttaa ja dokumentoida ideoita ja konsepteja erilaisille kohderyhmille 1

kyky ideoida ja toteuttaa tietopalveluihin liittyviä kokonaisuuksia 1

asiakaspalvelutaidot
(asiakaspalveluosaaminen) 50

kyky palvella monenlaisia
asiakasryhmiä, erityisesti lapsia ja
nuoria, joissa on myös paljon
ulkomaalaistaustaisia 1

asiakkaan tiedontarpeen tarkka
hahmottaminen 1

opetustaidot (pedagogiset taidot) 21

ohjaustaidot 1

perehtyneisyys tiedonhankinnan
opetukseen 1

valmius tiedonhallinnan opetukseen 1

verkko-opetuksen tuntemus 2

valmius ryhmien vetämiseen ja
opastamiseen 1

valmius itsenäisiin opetus- ja
opastustehtäviin 1

valmius opetuksen suunnitteluun 1

perehtyneisyys kirjaston ja koulun
yhteistyöhön 1

kyky toimia yhteistyössä opetuksen kanssa
2

kirjavinkkausosaaminen (valmius
vinkkaukseen) 2

osaaminen lasten mediakasvatuksen ja
verkkosisältöjen tuottamiseen ja
soveltamiseen lasten kirjastopalveluissa 1

näyttöä toimimisesta maahanmuuttajien
parissa 1

kyky työskennellä monikulttuurisessa
ympäristössä 2

näyttöjä toimimisesta nuorison tai
maahanmuuttajien parissa 3

taito toimia nuorten, erityisesti tyttöjen
kanssa 1

tapahtumatuottamiseen liittyvä
osaaminen (tapahtumaosaaminen,
valmius tilaisuuksien järjestämiseen) 8

valokuvaustaito 2

kuvankäsittelytaito 2

visuaalinen suuntautuneisuus 1

graafisen alan osaaminen 1

taiteellinen osaaminen 1

johtamistaidot 14

esimiestaidot (esimiesosaaminen) 23

lähiesimiestaidot 2

työnjohtotaidot 1

ability to supervise staff 1

projektinjohtamistaidot 1

osaaminen asiantuntijoiden johtamisessa
1

kyky tavoitteelliseen ja motivoivaan
johtamiseen 2

henkilöstöjohtajan taidot (kyky
henkilöstöjohtamiseen) 3

NÄKEMYS

kehittämistäidot (kehittämiskyky) 5

valmiudet osallistua kirjaston
kehittämiseen 3

kyky uusien toimintatapojen
kehittämiseen 1

kehittämisenäkemys 3

vahva näkemys kirjastopalvelujen
kehittämissuunnista ja halu toteuttaa niitä
käytännössä 1

näkemys oppilaitosten kirjastotarpeista ja
oppimisympäristöjen kehittämisestä 1

kyky toimintatapojen asiakaslähtöiseen
uudistamiseen 1

förmåga att ta tillvara personalens
engagemang och vilja till utveckling 1

näkemys kokonaisvaltaisesta henkilöstön
kehittämisestä sekä kyky panostaa siihen 1

taitoa palvelujen kehittämiseen 1

näkemys kirjastopalvelujen kehittämisestä
1

näkemys kirjastojen verkkopalveluiden
kehittämisestä 1

kyky eri asukasryhmien palvelujen
monipuoliseen kehittämiseen 3

kyky arvioida toimintaa ja kehittää sitä
asiakaslähtöisesti ja tuloksellisesti 2

förmår att driva en fortsatt offensiv
utveckling av bibliotekets verksamhet i
samverkan med företrädare för forskning
och utbildning 1

käsitys kirjaston tehtävästä nyky-
yhteiskunnassa ja tulevaisuudessa 1

kyky hahmottaa tulevaisuuden haasteita 1

kyky ennakoida ja analysoida
yliopistokirjaston toimintaympäristön
kehitystä ja sen vaikutusta oman yksikön
toimintaan 1

kyky hallita monipuolista tehtäväkenttää 1

kyky arvioida toimintaa ja kehittää sitä
asiakaslähtöisesti ja tuloksellisesti 2

kyky arvioida, kehittää ja organisoida
toimintakokonaisuuksia 1

LIITE 2c: PERSOONALLISUUS, ASENTEET JA KIINNOSTUKSET

YLEISKYKYJÄ/-ASENTEITA

kyky itsenäiseen työskentelyyn (itsenäinen työote, valmius yksin työskentelyyn) 46

omatoimisuus 3

itsenäinen päätöskyky 1

itsenäisyys 6

kyky ottaa vastuuta 6

oma-aloitteisuus (aloitteellisuus) 48

aktiivisuus 19

jämäkkyys 3

määrätietoisuus (päämäärätietoisuus) 2

tavoitteellisuus 1

pitkäjänteisyys 1

luotettavuus 2

vastuuntuntoisuus 1

organisointikyky 46

analyttisyys 1

järjestelmällisyys 2

suunnitelmallisuus 1

tarkkuus (täsmällisyys) 5

huolellisuus 5

ahkeruus 1

paineensietokyky 8

esiintymisvalmius 3

reippaus 11

rohkeus 1

ulospäin suuntautuneisuus 12

ongelmanratkaisukyky 1

ratkaisukeskeisyys 1

priorisointikyky 2

kokonaisuuksien hallintakyky 1

monipuolisuus 2

yhteistyökyky 111

yhteistyötaidot 71

vuorovaikutustaidot (kommunikaatiotaito, kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa) 152

verkostoitumishalu (halu monipuoliseen eri alojen verkostotyöhön, verkostoidut mielelläsi, kiinnostus alan verkostotyöhön) 3

ihmissuhdetaidot 2

sosiaaliset taidot 1

taito tulla toimeen eri-ikäisten lasten ja nuorten kanssa 1

joustavuus 56

luovuus, (ideointikyky, idearikkaus, kyky luovaan työhön, luova ammatillinen ote) 21

luovuus lasten ja nuorten kohtaamisessa 1

luovuus kouluyhteistyössä 1

luova ote palveluiden kehittämiseen 1

innovatiivisuus 13

avoimuus (avoin asenne, avoimuus uusille asioille) 4

oppimishalu (halukkuus oppia uutta, avoimuus uuden oppimiseen) 7

pelottomuus tarttua uusiin haasteisiin 3

valmius uusien ohjelmien ja työtapojen omaksumiseen 1

ennakkoluulottomuus 2

ennakkoluuloton ote palveluiden kehittämiseen 1

kyky ennakkoluulottomiin toimintaratkaisuihin muuttuvissa tilanteissa 2

innostus uusiin toimintatapoihin (uuteen suuntaaminen) 2

kehittävä työote (motivoituneisuus oman tehtäväalueen itsenäiseen kehittämiseen) 2

kehittämismyönteisyys 4

strateginen kehittämisote 1

innovatiivinen kehittämisote 2

halu kehittyä 2

halu kehittää 3

kiinnostus kirjastopalvelujen kehittämiseen 1

halukkuus kehittää lastenkirjastotoimintaa 1

kiinnostus musiikkiosaston toiminnan kehittämiseen 1

kiinnostus kirjaston pedagogiseen kehittämiseen 1

kiinnostus verkkopalvelujen kehittämiseen 2

halu panostaa kokonaisvaltaiseen henkilöstön kehittämiseen 1

innovatiivinen ote tutkimuksen ja opiskelun uusien palvelujen luomisessa 1

halu arvioida toimintaa ja kehittää sitä asiakaslähtöisesti ja tuloksellisesti 2

seuraa aikaansa (nykyaikainen ote kirjastotyöhön) 2

henkilöstöjohtajan ote mahdollistajana, suunnan näyttäjänä ja valmentajana 1

myönteinen työote (positiivinen asenne) 3

rento työote 1

iloinen työote 1

ammatillinen ote 9

terveys 1

alle 30 vuoden ikä 1

oman auton käyttö (oman auton käyttömahdollisuus) 10

matkustusvalmius 1

joustavuus työajoissa 1

valmius iltavuorojen tekemiseen 1

asiakaslähtöisyys (asiakaslähtöinen ajattelu, Demonstrated commitment to customer services) 4

palveluhenkisyys (asiakaspalveluhenkinen asenne, asiakaspalveluasenne, palvelualttius palveluhalukkuus, palveluhenkinen asenne, serviceinriktad) 41

iloinen asiakaspalveluasenne 2

positiivinen asiakaspalveluasenne 1

joustava asiakaspalveluasenne 1

soveltuvuus asiakaspalvelutehtäviin 3

pitää asiakaspalvelutyöstä 4

asiakaspalvelukyky 1

halu osallistua tarvittaessa kaikkeen asiakaspalveluun 1

halukkuus tehdä myös rutiiniluonteisia tehtäviä 2

valmius toimia tarvittaessa kirjastoautonkuljettajan sijaisena 1

kyky tulokselliseen työskentelyyn 1

innostuneisuus (innokkuus, kyky innostua, innostunut työstään) 17

innostuneisuus uusista toimintatavoista 1

innostunut ote verkkopalveluiden kehittämiseen 1

innostus lasten- ja nuortenkirjastotyön kehittämiseen 1

innostus tiedonhankinnan opetuksen kehittämiseen 2

innostus verkkoaineistoihin 1

innostus ihmisiin 1

innostus musiikkiin 1

intoa kirjavinkkaamiseen 1

innostavuus (innostava asenne) 2

PITÄMISET JA KIIINNOSTUKSET

kiinnostus kulttuuriin 2

kiinnostus kirjallisuuteen 1

kiinnostus sosiaaliseen mediaan 1

kiinnostus laadullisiin tutkimusmenetelmiin 2

kiinnostus humanistis-
yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen 1

kiinnostus Venäjän ja itäisen Euroopan
alueen tutkimukseen ja tutkimuksen
kehittämiseen 1

kiinnostus lappilaiseen kulttuuriin,
historiaan ja luontoon 1

kiinnostus immateriaalioikeuksiin 1

kiinnostuneisuus kulttuuritoimeen 1

kiinnostus nuorisoalaan 1

kiinnostus tiedotusalaan 1

kiinnostus johtamis- ja
kehittämistehtäviin 1

kiinnostus tietopalvelutehtäviin 1

kiinnostus verkkoaineiston tuottamiseen 1

kiinnostus verkkopalvelujen ylläpitoon 1

kiinnostus ikäihmisten kirjastopalveluiden
kehittämiseen (kiinnostus seniorien
kirjastopalvelujen kehittämiseen) 2

kiinnostus musiikkikirjastotyöhön 1

kiinnostus kirjavinkkaukseen 2

kiinnostus satutuntien pitämiseen 1

kiinnostus lastenkirjastotyöhön 3

kiinnostus nuortenkirjastotyöhön 1

pitää lastenkirjastotyöstä ja
lapsiasiakkaista 1

kiinnostus lasten ja nuorten
kirjallisuuteen 1

kiinnostus lasten ja nuorten kulttuuriin
(sinua kiinnostaa nuorten sekä lasten
maailma ja kulttuuri) 2

halu työskennellä lasten ja nuorten kanssa
(lasten ja nuorten kanssa työskentely on
sinulle mieleistä, työskentelet mielelläsi
lasten ja nuorten kanssa) 4

kiinnostus nuorten parissa toimimiseen 2

kiinnostus maaseudun kirjastopalveluihin
1

seutuyhteistyömyönteisyys 1

into tehdä yhteistyötä paikallisten
toimijoiden kanssa 1

monipuolinen kiinnostus kirjastotyöhön 1

motivaatio kirjastotyöhön 1

palvelumarkkinointihenkisyys 1

halukkuus osallistua erilaisten
tapahtumien ideointiin ja toteutukseen 1

sitoutuminen kaupungin tavoitteisiin 1

commitment to the objectives of the
Bureau 1



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

**HELSINGIN YLIOPISTON KIRJASTO
HELSINGFORS UNIVERSITETS BIBLIOTEK
HELSINKI UNIVERSITY LIBRARY**